

571/Manajemen

**LAPORAN  
PENELITIAN DOSEN PEMULA**



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
(Studi Kasus pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau)

**OLEH:**

Radeswandri, SE, MM (Ketua)  
NIDN.0027036403  
Tiwi Nurjannati Utami, MM (anggota)  
NIDN. 0022037507

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TERBUKA**  
2013

#### HALAMAN PENGESAHAN

**Judul Kegiatan** : Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau)

**Peneliti / Pelaksana**

Nama Lengkap : RADESWANDRI S.E, M.M

NIDN : 0027036403

Jabatan Fungsional :

Program Studi : Manajemen

Nomor HP :

Surel (e-mail) : rades@ut.ac.id

**Anggota Peneliti (1)**

Nama Lengkap : TIWI NURJANNATI UTAMI S.Pi.M.M.

NIDN : 0022037507

Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS TERBUKA

**Institusi Mitra (jika ada)**

Nama Institusi Mitra :

Alamat :

Penanggung Jawab :

**Tahun Pelaksanaan** : Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

**Biaya Tahun Berjalan** : Rp. 15.000.000,00

**Biaya Keseluruhan** : Rp. 15.000.000,00

Mengetahui  
Kepala UPBJJ-UT Pekanbaru



(Drs. Elfis Suanto, M.Si)  
NIP/NIK 196610021991031003



Pekanbaru, 31 - 12 - 2013,  
Ketua Peneliti,



(RADESWANDRI S.E, M.M)  
NIP/NIK 196403271992032002

Menyetujui,  
Ketua LPPM Universitas Terbuka

(Dra. Dewi Artati Padmo Putri, MA., Ph.D)  
NIP/NIK 196107241987102001

## RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan (BKP) Provinsi Riau. Desain pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori untuk melihat apakah ada pengaruhantara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerjapegawai. Metode kualitatif juga digunakan untuk menggali lebih mendalam tentang budaya organisasi, disiplin dan kinerja pegawai di BKP Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai BKP Provinsi Riau. Teknik analisa regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKP Provinsi Riau. Hal ini dapat dijelaskan berdasarkan Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) yaitu 0,465, yang menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 46,5 %. Secara parsial, budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah faktor disiplin kerja. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pimpinan dan pegawai BKP Provinsi Riau perlu menerapkan disiplin kerja serta budaya organisasi yang lebih baik. Baik pimpinan maupun pegawai harus saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan perlu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai, memberikan penghargaan kepada pegawai karena telah dengan baik melaksanakan tugas dan disiplin. Sedangkan pegawai hendaknya memahami dan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai aturan yang telah ditentukan.

## **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the effect of organizational culture and work discipline partially or simultaneously on employee performance on Food Security Agency (Badan Ketahanan Pangan) Riau Province. The design of this research using quantitative methods with an explanatory approach to see if there is effect between organizational culture and work discipline on employee performance. Qualitative methods also used to explore more in depth about the organization culture, discipline and performance of employees in BKP Riau Province. The population in this study were all employees BKP Riau Province. Multiple regression analysis technique is used to see the effect of organizational culture and work discipline on employee performance.*

*The results showed that the organizational culture and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees at BKP Riau Province . This can be explained by analysis of the coefficient of determination (adjusted  $R^2$  ) is 0.465 , which indicates that the percentage contribution of the independent variables that effect organizational culture and work discipline of the employee's performance variables was 46.5 % . Partially , organizational cultures and working discipline has a positive and significant effect on the performance of employees. And the most dominant effect on the performance was work discipline. BKP Riau Province has to apply a good work discipline and organizational culture to improve the performance of employee and leaders. Both leaders and employees should support each other to achieve organizational goals. Leaders need to involve employees in decision making, provide education and training appropriate to the field of work employees, to reward an employee for having properly perform the task well and discipline. While employees should understand and carry out the duties and responsibilities in accordance with regulations prescribed.*

**Keyword :** *Organizational culture, work discipline and employees performance*

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, mengucapkan syukur kehadiran-Mu yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau).

Penelitian ini dibuat untuk melaksanakan salah satu tri dharma perguruan tinggi yaitu melakukan penelitian.

Penulis menyadari, bahwa dalam membuat penelitian ini penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, petunjuk, nasehat dan dukungan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Direktur Jendral Pendidikan Tinggi beserta Panitia yang telah membiayai penelitian ini dengan dana BOPTN.
2. Ibu Prof. Ir. Tian Belawati, M. Ed, Ph. D sebagai Rektor Universitas Terbuka.
3. Bapak Drs. Yun Iswanto selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka sebagai Reviewer I yang telah membimbing, memberikan saran, arahan dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Ibu Meirani Harsasi, SE, M. Si selaku Pembantu Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka sebagai Reviewer II.
5. Ibu Dra. Dewi A Padmo Putri, MA, Ph.D selaku Ketua LPPM Universitas Terbuka beserta panatia yang terlibat dalam melaksanakan program penelitian ini.

6. Bapak Kepala Badan Ketanahan Pangan Provinsi Riau yang telah memberikan izin penelitian di instansi yang Bapak pimpin serta Pegawai yang telah membantu memberikan data dan informasi pada penelitian ini.
7. Bapak Kepala UPBJJ-UT Pekanbaru serta Pegawai yang telah membantu penulis dalam memberikan masukan pada penelitian ini.

Semoga segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan mendapat limpahan pahala dari Allah SWT, dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Amin ya rabbal'amin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 15 Desember 2013

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman

LEMBARAN JUDUL	
LEMBARAN PENGESAHAN	
RINGKASAN .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
1.5. Hypothesis. ....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1. Kinerja .....	8
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	8
2.1.2. Pengukuran Kinerja Pegawai .....	8
2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
2.2. Budaya Organisasi .....	10
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	10
2.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi.....	11
2.2.3. Fungsi Budaya Organisasi.....	11
2.2.4. Budaya Kuat dan Budaya Lemah.....	12
2.3. Disiplin Kerja .....	13
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	15
2.4. Jurnal atau Penelitian Terdahulu .....	15
2.5. Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap .	16
Kinerja .....	
2.5.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.....	16
2.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	18
3.1. Lokasi Penelitian.....	18
3.2. Desain Penelitian.....	18
3.2.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	
Variabel.....	18
3.2.2. Populasi dan Sampel.....	20
3.2.3. Prosedur Pengumpulan Data.....	20
3.2.4. Teknik Analisis Data.....	21
3.2.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	21
3.2.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ).....	22

3.2.4.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	22
3.2.4.3.1. Uji Validitas.....	22
3.2.4.3.2. Uji Reliabilitas.....	22
3.2.4.4. Pengujian Asumsi Klasik.....	23
3.2.4.4.1. Uji Normalitas Residual.....	23
3.2.4.4.2. Uji Autokorelasi.....	24
3.2.4.4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	24
3.2.4.4.4. Uji Multikolinearitas.....	24
3.2.4.4.5. Pengujian Hipotesis.....	25
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>26</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	26
4.1.1. Karakteristik Responden.....	
4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	26
4.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	27
4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	27
4.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	28
4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	29
4.1.2.1. Variabel Budaya Organisasi (X1).....	29
4.1.2.2. Variabel Disiplin Kerja (X2).....	32
4.1.2.3. Variabel Kinerja (Y).....	35
4.1.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	38
4.1.3.1. Uji Validitas .....	38
4.1.3.1.1. Variabel Budaya Organisasi.....	39
4.1.3.1.2. Variabel Disiplin Kerja.....	39
4.1.3.1.3. Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	40
4.1.3.2. Uji Reliabilitas.....	40
4.1.4. Pengujian Asumsi Klasik.....	41
4.1.4.1. Uji Normalitas.....	41
4.1.4.2. Uji Autokorelasi.....	42
4.1.4.3. Uji Multikolinearitas.....	43
4.1.4.4. Uji Heteroskedastisitas.....	44
4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
4.1.6. Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R <sup>2</sup> ).....	46
4.1.7. Pengujian Hipotesis.....	46
4.1.7.1. Uji t.....	46
4.1.7.1.1. Pengujian Koefisien Regresi Variabel Budaya Organisasi (X1).....	46
4.1.7.1.2. Pengujian Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja (X2).....	47
4.1.7.2. Uji F.....	48
4.2. Pembahasan.....	49



4.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	49
4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	50
4.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	51
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
5.1. Kesimpulan.....	53
5.2. Saran.....	54
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Variabel, Dimensi, Indikator dan Skala Penelitian.....	19
Tabel 3.2. Kriteria Skor Variabel Penelitian.....	21
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	26
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	27
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	27
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	28
Tabel 4.5. Rangkuman Hasil Jawaban Kuesioner Terhadap Variabel Budaya Organisasi .....	30
Tabel 4.6. Rekapitulasi Skor Jawaban Variabel Budaya Organisasi (X1).....	31
Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Jawaban Kuesioner Terhadap Variabel Disiplin Kerja .....	33
Tabel 4.8. Rangkuman Hasil Jawaban Kuesioner Terhadap Variabel Disiplin Kerja .....	34
Tabel 4.9. Rangkuman Hasil Jawaban Kuesioner Terhadap Variabel Kinerja Pegawai .....	36
Tabel 4.10. Rangkuman Hasil Jawaban Kuesioner Terhadap Variabel Kinerja Pegawai .....	37
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi .....	39
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja .....	39
Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai .....	40
Tabel 4.14. Hasil Uji Realibilitas .....	40
Tabel 4.15. Model Summary <sup>b</sup> .....	42
Tabel 4.16. Hasil Uji <i>Colinearity Statistic</i> .....	43
Tabel 4.17. Coefficients .....	45
Tabel 4.18. Model Summary <sup>b</sup> .....	46
Tabel 4.19. Anova <sup>b</sup> .....	48

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	17
Gambar 4.1. Skala Skor Jawaban Responden terhadap Budaya Organisasi.....	31
Gambar 4.2. Skala Skor Jawaban Responden terhadap Disiplin Kerja.....	35
Gambar 4.3. Skala Skor Jawaban Responden terhadap Kinerja.....	36
Gambar 4.4. <i>Normal P-P Plot or Regression Standardized Residual</i> .....	40
Gambar 4.5. Histogram.....	42
Gambar 4.6. Grafik Pola Regresi penelitian.....	44
Gambar 4.7. Hasil Model Penelitian.....	49

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner
2. Rekapitulasi Skor Kuesioner
3. *Correlations*
4. *Reliability*
5. *Regression*
6. Susunan Organisasi Tim Peneliti

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Pelayanan yang maksimal menuntut setiap jenjang birokrasi pemerintah menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berintegrasi dan memiliki kemampuan yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi baik biro layanan maupun Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan setiap organisasi menghendaki karyawannya bekerja dengan mendapatkan motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Di sini dituntut kemampuan Pemerintahan Daerah dengan seluruh jajarannya dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional pemerintahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memperkirakan 40 persen dari 4,7 juta pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia memiliki kinerja buruk dan akan diminta menjalani pensiun dini. Wakil Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Eko Prasjo mengatakan pemerintah akan melakukan mekanisme uji kompetensi bagi PNS di seluruh jajaran. Itu untuk mengukur kinerja mereka apakah layak dipertahankan atau tidak. (tempo.co:Rabu, 21 Maret 2012) .

Begitu juga dengan pemerintahan Propinsi Riau, Jumlah pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Propinsi Riau pada tahun 2010 sebanyak 7.490 orang. Dari jumlah tersebut 4.527 adalah pegawai laki-laki dan 2.963 pegawai perempuan. Jika diamati menurut golongan kepangkatan, jumlah PNS golongan III paling banyak, yaitu sebesar 4.435 orang, menyusul golongan II sebesar 2.179 orang dan golongan IV sebanyak 640 orang, sedangkan sisanya 236 orang adalah pegawai golongan I. Lebih dari 70 persen PNS di Pemerintah Provinsi Riau memiliki pendidikan tertinggi yang ditamatkan setingkat SLTA dan S1. PNS yang berpendidikan SLTA berjumlah 2.697 orang, Sarjana (S1) 2 596 orang, Diploma III 1.014 orang, dan Pasca Sarjana 660 orang. Sementara PNS yang berpendidikan dibawah SLTA berjumlah 523 orang. Selain pendidikan formal, pegawai negeri yang akan duduk di struktural wajib mengikuti pendidikan penjenjangan, mulai dari DIKLATPIM IV sampai DIKLATPIM I. Dari 7.490 orang pegawai negeri sipil yang ada di Pemerintah Provinsi Riau, sebanyak 1.928 orang

telah mengikuti pendidikan penjenjangan. Tingkatan yang paling banyak diikuti adalah DIKLATPIM IV yaitu sebanyak 786 orang dan selanjutnya DIKLATPIM III yang diikuti 512 orang pegawai negeri sipil.(Website Resmi Pemerintah Provinsi Riau)

Yang mengejutkan adalah lebih dari 45 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di lingkup Pemerintahan Provinsi Riau tertangkap bolos ngantor saat Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) setempat menggelar razia rutin, Rabu (21/3). "Razia PNS ini merupakan razia rutin yang kami laksanakan setiap minggu pada waktu-waktu tertentu. Dimulai sejak pukul 08.00 WIB hingga siang hari sekitar pukul 12.00 WIB," kata Kepala Satuan (Kasat) Pol PP Riau Nizamul di Pekanbaru. Sedikitnya 45 PNS yang tengah berada di luar kantor, seperti di kedai kopi, mal dan sejumlah kawasan perkotaan pada jam kerja. Puluhan PNS ini, demikian Nizam, bertugas di sejumlah Satuan Kerja dan Perangkat Daerah (SKPD) di lingkup Pemerintahan Provinsi Riau dan Kota Pekanbaru.

PNS yang terjaring mengaku bertugas di Dinas Pendidikan dan Olahraga Riau, empat PNS di Dinas Pekerjaan Umum Pekanbaru dan dua PNS bekerja di Dinas Tenaga Kerja Riau. Selebihnya ada PNS yang bertugas di Dinas lainnya (Republika Online, 22 Maret 2012)

Keberhasilan suatu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) akan sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola dan mendayagunakan sumber daya manusia yang berada dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) tersebut. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang telah menggunakan teknologi yang canggih dalam bekerja semuanya tidak akan berguna kalau tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempunyai kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila pegawai penuh dengan kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fey dan Denison (2000) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Fitri, Kurniawaty (2009 : 105) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara indikator variabel budaya organisasi dengan kinerja pengajaran dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

Penelitian Maron, Elmon (2009 : 89) menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Madya Pekanbaru. Peneliti selanjutnya yaitu Soedjono (2005) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaman (2002) yang menyatakan bahwa keseluruhan variabel budaya organisasi baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Sandora, Meri (2010:96), menyatakan bahwa disiplin dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Payaman J. Simanjuntak (2005:173) mengatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin, etos kerja, motivasi, sikap, lingkungan kerja, peralatan dan teknologi, kepemimpinan.

Penelitian Harmayati (2009) menyatakan bahwa disiplin dan motivasi kerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan sebesar 85,50 % terhadap kinerja pegawai Dinas Pendaftaran Pendudukan Kota Pekanbaru. Untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik, maka organisasi harus dapat memelihara budaya organisasi yang kuat dan meningkatkan disiplin kerja agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

Salah satu faktor yang penting dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi berkaitan erat dengan peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Semakin baik budaya organisasi, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi memiliki filosofi sendiri, cara pemecahan masalah dan pengambilan keputusan sendiri, keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis, kepribadian sendiri. Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku, sikap dan efektifitas pegawai dalam organisasi tersebut.

Setiap pegawai yang ada dalam organisasi mempunyai budaya yang berbeda, karena pegawai memiliki latar belakang budaya yang berbeda pula, namun perbedaan dari masing-masing pegawai tersebut akan bersatu dalam sebuah budaya organisasi. Budaya organisasi ini membentuk suatu kelompok yang bekerjasama dalam mencapai

tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Namun dalam proses tersebut ada perbedaan yang muncul dalam organisasi yaitu ada pegawai yang tidak bisa menerima karena bertentangan dengan budaya yang dimilikinya. Hal ini bisa berakibat lemahnya budaya organisasi, karena tidak adanya kesepakatan bersama diantara pegawai, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Kedisiplinan dalam suatu organisasi merupakan tolok ukur hidupnya norma, tata tertib dan peraturan organisasi yang berhubungan dengan orang-orang dalam organisasi. Disiplin yang baik merupakan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak berasal dari diri pegawai itu sendiri. Salah satu bentuk disiplin adalah pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Setiap organisasi mempunyai standar perilaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis yang harus dijalankan dan berhubungan dengan tugas. Organisasi mengharapkan standar perilaku dan aturan yang telah dibuat dapat dipatuhi oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, tetapi dalam kenyataan sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan yaitu kurang disiplin.

Disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri dalam mengikuti peraturan yang ada dalam organisasi. Menurut Davis (2002: 112), disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk bekerja sama dan prestasi yang lebih baik. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2002 : 15), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Berdasarkan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang tertuang dalam PP No. 53 Tahun 2010 mengatur mengenai hal-hal yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan oleh PNS atau mengatur larangan-larangan dan sanksi yang akan diterima oleh PNS jika melanggar peraturan disiplin PNS tersebut. Peraturan PP No. 53 Tahun 2010 harus diketahui oleh para PNS supaya dalam menjalankan tugasnya tidak seenaknya



sendiri, karena bagaimanapun PNS digaji oleh negara. (Website Peraturan Disiplin PNS : PP No.53 Tahun 2010).

Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 30 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Ketahanan Pangan. Kemudian perubahan susunan organisasi melalui Peraturan Daerah No. 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau dan Peraturan Gubernur Riau No. 17 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Badan Ketahanan Pangan ini dengan tugas fungsinya melaksanakan program-program pembangunan daerah di bidang ketahanan pangan. Program tersebut adalah Program Peningkatan Ketahanan Pangan, Peningkatan Kesejahteraan Petani, Peningkatan Diversifikasi dan Ketahanan Masyarakat.

Salah satu fenomena yang terjadi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas belum mencapai hasil maksimal. Bila diperhatikan dalam kenyataannya, dapat diamati melalui disiplin pegawai masih ada yang belum melaksanakan dengan baik. Perilaku yang sering muncul masih kurangnya kedisiplinan atau melanggar peraturan, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, kehadiran pegawai yang kurang tepat waktu dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja menjadi rendah. Dalam organisasi, pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai aturan dan pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang diharapkan beberapa faktor yang berpengaruh adalah budaya organisasi dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian di atas dan menyadari pentingnya upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia khususnya pegawai, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan “judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Kasus pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau).

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau ?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat hasil penelitian ini adalah :

1. Mengembangkan ilmu pengetahuan sebagai tujuan teoritis dan memberikan kontribusi dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia
2. Memberikan informasi mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun partial.
3. Sebagai bahan masukan untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja pegawai,
4. Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pikiran bagi kalangan yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik yang berhubungan dengan judul penelitian ini.

### **1.5. Hypothesis**

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang diajukan maka hypothesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kinerja**

##### **2.1.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2005:9) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Veithzal Rivai (2006:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001 : 78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Siagian (2002:168), menyatakan bahwa kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan. Hariandja (2002:195) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian atau suatu prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan oleh sekelompok atau perorangan dengan saling pengertian dan pertimbangan bersama yang berpedoman pada suatu standar kerja.

##### **2.1.2. Pengukuran Kinerja Pegawai**

Agus Dharma dalam bukunya Manajemen Supervisi (2003:355) mengatakan ”hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Mitchel yang dikutip Sedarmayanti dalam bukunya Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja (2001:51), menyebutkan aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang yaitu : 1. Kualitas kerja (*quality of work*), 2. Ketepatan waktu (*promptness*), 3. Inisiatif (*inisiative*), 4. Kemampuan (*capability*), 5. Komunikasi (*communication*).

### **2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2001:82), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Hasibuan (2001:95) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah : 1. Kesetiaan, 2. Prestasi Kerja, 3. Kejujuran, 4. Kedisiplinan, 5. Kreativitas, 6. Kerjasama, 7. Kepemimpinan, 8. Kepribadian, 9. Prakarsa, 10. Kecakapan, 11. Tanggung Jawab.

James A.F. Stoner dan R.E. Freeman dalam Dharma (2001 : 554) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Kuantitas kerja (*quantity of work*), yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan,
2. Kualitas kerja (*quality of work*), yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya,

3. Kreativitas ( *creativeness* ), yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul,
4. Pengetahuan mengenai pekerjaan ( *knowledge of job* ), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya,
5. Kerjasama ( *cooperation* ), yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi,
6. Inisiatif ( *initiative* ), yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru,
7. Ketergantungan ( *dependability* ), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan.
8. Kualitas pribadi ( *personal quality* ), yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Veithzal (2004:37) menjelaskan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat terlihat dari kemampuan teknis pegawai, kemampuan konseptual pegawai, dan kemampuan pegawai dalam menjalin hubungan interpersonal.

Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai, maka diperlukan penilaian terhadap kinerja pegawai. Penilaian kinerja ini bertujuan untuk menilai seberapa baik pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

Sementara itu menurut Robbins (2001:260) penilaian kinerja ini dapat dikatakan sebagai evaluasi diri karena evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

## **2.2. Budaya Organisasi**

### **2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Robbins (2007:511), *Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other* atau sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Marcoulides dan Heck (1993) dalam

Brahmasari (2004:16) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi organisasi, tugas serta dampak yang dihasilkan

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola, dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2007 : 511-512), karakteristik budaya organisasi terdiri dari inovasi dan mengambil resiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas. Inovasi dan pengambilan resiko adalah sejauh mana para anggota organisasi/karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko. Perhatian pada rincian adalah sejauh mana para anggota organisasi/karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian. Orientasi hasil adalah mendiskripsikan sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut. Orientasi orang adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut. Orientasi tim adalah sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu. Keagresifan menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai. Stabilitas adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

### **2.2.3. Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki berbagai fungsi. Menurut Kas dan Rosenzweig (1985:954) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai fungsi yaitu: 1) menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi, 2) memudahkan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar dari pada diri sendiri, 3) meningkatkan

stabilitas social, 4) menyediakan premises (pokok pendapat) yang diterima dan diakui untuk pengambilan keputusan.

Sedangkan Tika. Moh. Pabundu (2006: 14) menyatakan bahwa terdapat sepuluh fungsi utama budaya organisasi. 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda maksudnya ada identitas tertentu dari suatu organisasi atau kelompok tidak dimiliki oleh organisasi atau kelompok lain. 2) Sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, rasa tanggung jawab atas kemajuan organisasi. 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial. 4) Sebagai mekanisme dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku anggota organisasi. 5) Sebagai integrator, karena adanya sub-sub budaya baru. 6) Membentuk perilaku bagi anggota organisasi. 7) Sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut. 9) Sebagai alat komunikasi, yaitu antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi. 10) Sebagai penghambat berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan fungsi-fungsi tersebut, bahwa budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial untuk mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan atau nilai-nilai yang dimiliki anggota organisasi serta sebagai kontrol atas perilaku anggota organisasi.

#### **2.2.4. Budaya kuat dan budaya lemah**

Kekuatan budaya organisasi dapat diukur dari sejauh mana budaya tersebut dianut dan dipercaya oleh semua anggota organisasi. Menurut Vijay Sathe dalam Tika (2006 :108), bahwa budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas pelaku. Disamping faktor kepemimpinan, faktor kebersamaan dan intensitas juga ikut menentukan kekuatan budaya organisasi. Kebersamaan dapat ditunjukkan dengan besarnya derajat kesamaan yang dimiliki oleh para anggota organisasi tentang nilai-nilai inti. Sedangkan intensitas adalah derajat komitmen para anggota organisasi terhadap nilai-nilai inti budaya



organisasi. Jadi budaya organisasi yang kuat sangat membantu perusahaan memberi kepastian kepada seluruh individu yang ada dalam organisasi untuk berkembang bersama perusahaan.

Sedangkan budaya organisasi yang lemah merupakan budaya yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan serta memberi pengaruh negatif dan arah yang salah kepada para pegawai atau karyawan. Budaya organisasi yang lemah juga mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu dengan yang lain, kesetiaan pada kelompok melebihi kesetiaan pada organisasi. Bila budaya organisasi yang lemah ini terjadi maka pekerjaan yang diberikan tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari komunikasi yang kurang lancar diantara atasan dan bawahan atau sebaliknya, kurangnya kesetiaan dan lain-lain yang berakibat pada organisasi.

Budaya organisasi mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai (OJO; 2012), untuk mendorong partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan, manajemen puncak harus fokus pada *pengembangan budaya* yang mendukung, mendorong, dan memotivasi untuk menjamin kepuasan pegawai (Yousaf; 2011).

Budaya organisasi memberi berpengaruh pada perilaku kerja karyawan (OJO; 2008), penelitian ini juga menemukan budaya organisasi adalah penentu tingkat produktivitas organisasi dalam arti bahwa hal itu mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja, karyawan menentukan tingkat produktivitasnya, perubahan budaya organisasi akan menyebabkan perubahan perilaku kerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus membuat perubahan dalam budaya karyawan agar mudah bagi karyawan untuk belajar dan beradaptasi. Budaya cukup besar mempengaruhi kinerja organisasi dan penting untuk mengakui keberadaan budaya (Shinichi; 2007).

## **2.3 . Displin Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian-perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. Menurut

Gauzali (2005) dalam Sandora (2010:90) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang karyawan untuk mematuhi segala peraturan, norma dan tata teertib yang berlaku dalam perusahaan tanpa paksaan.

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 444), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Selanjutnya Mangkunegara (2004: 129), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Siswanto (2002:168) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Artinya seseorang yang mempunyai kedisiplinan tinggi dalam bekerja maka dapat dilihat dari tanggung jawab, ketepatan waktu, dan ketaatan/kepatuhan dalam bekerja.

Menurut Davis (2002: 112), disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk bekerja sama dan prestasi yang lebih baik. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2002 : 15), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Dari penjelasan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dengan terbentuknya suatu aturan bagi karyawan yang dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

Menurut Handoko (1996 : 208) menyebutkan ada 3 tipe pendisiplinan yaitu :

1. Disiplin Preventif, yaitu segala kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif, yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut contohnya berupa hukuman-hukuman peringatan atau skoring.
3. Disiplin Progresif, yaitu pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang, tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

### **2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Nitisemito (1988) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja adalah tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pemimpin, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (Waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan menurut Hasibuan (1994:213) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah : 1) Tujuan dan kemampuan, 2) teladan pimpinan, 3) Balas Jasa, 4) keadilan, 5) Pengawasan melekat (waskat), 6) sanksi hukuman, 7) ketegasan dan 8) Hubungan kemanusiaan.

### **2.4. Jurnal atau Penelitian Terdahulu**

Penelitian Fey dan Denison (2000) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Fitri, Kurniawaty (2009 : 105) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara indikator variabel budaya organisasi dengan kinerja pengajaran dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

Penelitian Maron, Elmon (2009 : 89) menyatakan budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Madya Pekanbaru.

Penelitian Soedjono (2005) menunjukkan ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

Penelitian Zaman (2002) menyatakan bahwa keseluruhan variabel budaya organisasi (inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku kepemimpinan, orientasi detil, dan orientasi tim) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Sandora, Meri (2010:96), menyatakan bahwa disiplin dan kemampuan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Suska Riau..

Penelitian Harmayati (2009) menyatakan bahwa disiplin dan motivasi kerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan sebesar 85,50 % terhadap kinerja pegawai Dinas Pendaftaran Pendudukan Kota Pekanbaru. Untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik, maka organisasi harus dapat memelihara budaya organisasi yang kuat dan meningkatkan disiplin kerja agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

## **2.5. Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

### **2.5.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Robbins (2007:511), *Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization.* Budaya organisasi dalam setiap organisasi diharapkan dapat mencapai hasil yang baik, karena budaya organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karakteristik budaya organisasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai dimensi yaitu inovasi dan mengambil resiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas. Berdasarkan dimensi ini diuraikan menjadi beberapa indikator terdiri dari inisiatif dan kreativitas, mengambil resiko, penyelesaian pekerjaan dengan teliti, pencapaian hasil yang maksimal, perhatian dari atasan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, penyelesaian pekerjaan dengan tim, semangat dan agresif serta penetapan standar pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fey dan Denison (2000) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap

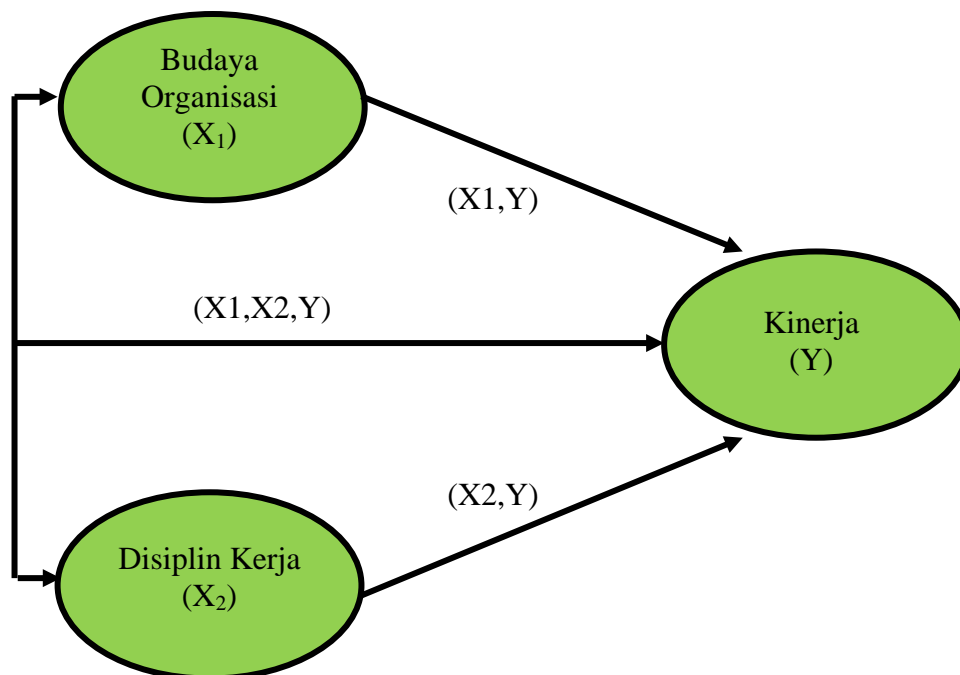
kinerja karyawan. Dapat disimpulkan semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja dicapai.

### 2.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Gauzali (2005) dalam Sandora (2010:90) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang karyawan untuk mematuhi segala peraturan, norma dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tanpa paksaan. Dalam penelitian ini sebagai dimensinya adalah sikap disiplin yang diuraikan menjadi beberapa indikator yaitu memahami peraturan, sangsi, ketaatan, kesadaran dan tepat waktu.

Setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi mempunyai harapan agar pegawai dapat menjalankan disiplin kerja dengan baik, sehingga disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja mereka. Salah satu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sandora, Meri (2010:96), menyatakan bahwa disiplin dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka pemikiran teoritis dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau, yang beralamat di Jalan Kuantan Raya No. 27 Pekanbaru.

#### **3.2. Desain Penelitian**

Desain atau rencana penelitian (research design) merupakan rencana studi/penelitian yang menggambarkan prosedur dalam menjawab masalah penelitian. Berdasarkan masalah yang diteliti, maka desain penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *eksplanatori* untuk menjelaskan apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Peneliti berusaha mengungkapkan variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel lain. Variabel yang mempengaruhi disebut dengan variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi oleh perubahan variabel independen disebut dengan variabel dependen.

##### **3.2.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Seperti yang tertulis dalam kerangka pemikiran dan hipotesis serta tertera di dalam tujuan penelitian, maka variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini terdiri dari:

##### **1. Variabel Bebas ( Independen)**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas yang digunakan adalah Budaya Organisasi (X1) dan , Disiplin Kerja (X2)

##### **2. Variabel Terikat (Dependen)**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel lain. Variabel terikat yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai( Y).

Secara operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Variabel, Dimensi, Indikator dan Skala Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1) Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. (Robbins, 2007:511),	1. Inovasi dan mengambil resiko 2. Perhatian pada rincian 3. Orientasi hasil 4. Orientasi Manusia 5. Orientasi Tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas	a. Inisiatif dan kreativitas b. Mengambil resiko  Penyelesaian pekerjaan dengan teliti Pencapaian hasil yang maksimal a. Perhatian dari atasan b. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan Penyelesaian pekerjaan dengan tim Semangat dan agresif Penetapan standar pekerjaan	Interval 1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS
Disiplin Kerja (X2) Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang karyawan untuk mematuhi segala peraturan, norma dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tanpa paksaan. (Gauzali, 2005:285)	Sikap Disiplin	a. Memahami peraturan b. Sangsi c. Ketaatan d. Kesadaran e. Tepat waktu  Syafrinal, Hedi (2002:45)	Interval 1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS
Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2005:9).	1. Kualitas Kerja  2. Kuantitas Kerja  3. Ketepatan Waktu	a. Penguasaan Iptek b. Memahami lingkup pekerjaan c. Memahami tanggung jawab dan wewenang yang diemban d. Kebersihan, ketelitian a. Keluaran hasil b. Kecepatan  a. Penyelesaian pekerjaan b. Rentang waktu pekerjaan	Interval 1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS

Sumber : Definisi operasional berdasarkan konsep (Robbins, 2007:511), (Gauzali, 2005:285) dan Mangkunegara (2005:9), Indikator berdasarkan data olahan.

### **3.2.2. Populasi dan Sampel**

Menurut Istijanto (2008:109), populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang akan diteliti, sementara itu menurut Sugiyono (2008:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan.

Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti yaitu pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau yang berjumlah 84 orang. Populasi ini diambil karena dinilai dapat memberikan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan dianggap dapat mengenal objek penelitian secara lebih dalam.

Menurut Sugiyono (2008 : 81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Istijanto ( 2008 : 109) bahwa sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian yaitu seluruh pegawai, pimpinan baik pria maupun wanita yang berjumlah 84 orang, yang juga merupakan populasi dari penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini seluruhnya dijadikan sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi yang tidak begitu besar. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau disebut juga dengan Sampling Jenuh.

### **3.2.3. Prosedur Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara, dan survey. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada para responden, yakni pegawai dan pimpinan.
2. Data sekunder berupa dokumen-dokumen data yang diperlukan telah diambil untuk melengkapi analisis penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner adalah penyebaran angket/kuesioner kepada responden yang didistribusikan secara langsung oleh peneliti kepada pegawai Badan Ketahanan



- Pangan Provinsi Riau. Kuesioner yang digunakan memuat daftar pertanyaan yang bersifat tertutup karena alternatif jawaban telah disediakan.
2. Dokumentasi dengan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan objek penelitian yang diperoleh dari Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau.
  3. Wawancara yang dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan melalui pengolahan data dengan menganalisis sikap responden terhadap setiap butir kuesioner dengan menggunakan skala likert dimana jawaban untuk pertanyaan diberi skor positif dengan skala 1 sampai 5. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

**Tabel 3.2 : Kriteria Skor Variabel Penelitian**

<b>SKOR</b>	<b>KRITERIA</b>
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

### **3.2.4. Teknik Analisis Data**

#### **3.2.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis data adalah proses penyederhanaan ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi
- X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari masing-masing variabel
- e = Variabel pengganggu

Analisis data menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS 19  
( *Statistical Program of Social Science* ).

#### **3.2.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)**

#### **3.2.4.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

##### **3.2.4.3.1. Uji Validitas**

Uji Validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu Instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa saja yang ingin diungkapkan. Menurut Sekaran (2003) validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen dilakukan uji validitas dengan menggunakan metode korelasi *product moment pearson*. Sebuah item dikatakan valid bila  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  (Sugiyono, 2008 : 128). Sedangkan menurut Ghazali (2005 : 45) bahwa uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Rumus korelasi Product Moment Pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\sqrt{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- X = Tanggapan responden terhadap setiap pernyataan
- Y = Total tanggapan responden terhadap seluruh pernyataan.
- N = Jumlah responden

##### **3.2.4.3.2. Uji Reliabilitas.**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran

dilakukan berulang-ulang. Menurut Ghazali (2005 : 41) Uji reliabilitas ditujukan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach's alpha*. Dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau *alpha* sebagai berikut :

- |              |                |
|--------------|----------------|
| a) 0,6       | tidak reliabel |
| b) 0,6 – 0,7 | acceptable     |
| c) 0,7 – 0,8 | baik           |
| d) 0,8       | sangat baik    |

**Rumus *Cronbach's alpha* adalah :**

$$r_{ij} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ \frac{1 - \sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right\}$$

Keterangan :

- $r_{ij}$  = reliabilitas instrument  
 $\sigma i^2$  = varian total  
 $k$  = banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma b^2$  = jumlah varian butir

Rumus varian yang digunakan adalah :

$$\sigma^2 = \sum x^2 - \frac{\left( \frac{\sum x}{n} \right)^2}{n}$$

Keterangan :

- $n$  = jumlah responden  
 $x$  = nilai skor yang dipilih (total nilai dari nomor-nomor butir)

#### **3.2.4.4. Pengujian Asumsi Klasik**

##### **3.2.4.4.1. Uji Normalitas Residual**

Menurut Priyatno (2013:49), uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah data *residual* terdistribusi secara normal atau tidak. *Residual* merupakan nilai sisa atau selisih antara nilai variabel dependen (Y) dengan variabel dependen hasil analisis regresi ( $Y^1$ ). Model regresi yang baik adalah yang memiliki data residual yang

terdistribusi secara normal. Ada dua cara yang sering digunakan untuk menguji normalitas residual, yaitu dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi dan uji One sample Kolmogorov-Smirnov. Penelitian ini menggunakan analisis grafik (normal P-P plot) regresi sebagai dasar pengambilan keputusannya untuk melihat penyebaran data pada sumber diagonal. Jika data menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka *residual* pada model regresi terdistribusi secara normal.

#### **3.2.4.4.2. Uji Autokorelasi**

Menurut Priyatno (2013:59), uji autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode  $t$  dengan residual pada periode sebelumnya ( $t-1$ ). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi. Sedangkan menurut Makridakis, dkk (1995) dalam Sulaiman (2004) dan Sujianto (2009: 80), untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan :

1.  $1,65 < DW < 2,35$ , maka tidak ada autokorelasi
2.  $1,21 < DW < 1,65$  atau  $2,35 < DW < 2,79$ , maka tidak dapat disimpulkan
3.  $DW < 1,21$  atau  $DW > 2,79$ , maka terjadi autokorelasi

#### **3.2.4.4.3. Uji Heteroskedastisitas**

Imam Ghazali (2005:105) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, heteroskedastisitas akan terjadi apabila varian  $e$  (gangguan/disturbance) tidak mempunyai penyebaran yang sama sehingga model yang sudah dibuat menjadi kurang efisien.

#### **3.2.4.4.4. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi dari  $R^2$  maka terjadi multikolinieritas, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi variabel bebas tersebut.

Multikolineritas dapat dilihat melalui nilai Toleransi dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, nilai VIF dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{Toleransi}$$

Dengan ketentuan apabila nilai VIF kurang dari 10, dan Toleransi lebih dari 0.1, maka dinyatakan tidak terjadi Multikolinearitas (Ghozali ,2001) dalam Priyatno (2013)

#### 3.2.4.4.5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dapat digunakan dengan cara uji F secara simultan yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, dengan ketentuan nilai F hitung > dari nilai F tabel dengan tingkat significant = 0,05 dan untuk membuktikan hipotesis uji t secara parsial yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada tingkat significant = 0,05 (satu sisi).

Pengujian hipotesis agar dapat memperoleh kesimpulan secara keseluruhan maka dapat dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Menentukan  $H_0$  dan  $H_1$

$H_0$  = Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja pegawai

$H_a$  = Budaya organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja pegawai

b. Menentukan F hitung dan t hitung dengan pengolahan data melalui program aplikasi SPSS ( *Statistical Program of Social Science* ) versi 19.

c. Menentukan kaidah keputusan yaitu :

1. Jika F hitung > F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
2. Jika F hitung < F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
3. Jika t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
4. Jika t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Karakteristik Responden

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner terhadap 84 orang pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Sedangkan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sensus, karena semua populasinya menjadi objek penelitian. Dari kuesioner yang disebarkan kepada responden ternyata ada sebanyak 47 kuesioner yang jawabannya dinilai baik. Dari 47 responden tersebut diharapkan dapat memberikan informasi sebagai masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Untuk mengetahui karakteristik responden yaitu jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden ( orang )	Persentase ( % )
Laki-laki	28	60
Perempuan	19	40
Jumlah	47	100

Sumber : Data olahan

Pada tabel terlihat jumlah pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah pegawai perempuan, karena pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau ada beberapa jenis pekerjaan lapangan yang sebagian besar membutuhkan tenaga laki-laki.

#### 4.1.1.2.Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden menurut usia dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Kelas Umur ( tahun )	Jumlah Responden ( orang )	Persentase ( % )
20-25	1	2
26-30	1	2
31-35	5	11
36-40	11	23
41-45	7	15
46-50	16	34
51-55	5	11
56-60	1	2
Jumlah	47	100

Sumber : Data olahan

Pada tabel di atas terlihat bahwa usia 46-50 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 34 % , kemudian usia 36-40 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 23 % merupakan usia yang produktif pada instansi ini sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

#### 4.1.1.3.Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
SLTA	23	49
D3 ( Diploma Tiga )	2	4
S1 ( Strata Satu)	18	38
S2 ( Strata Dua )	4	9
Jumlah	<b>47</b>	<b>100</b>

Sumber : Data olahan

Dalam penelitian ini tingkat pendidikan responden dapat dikatakan kurang berimbang terlihat pada tabel di atas yang berpendidikan SLTA lebih banyak yaitu sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 49 %. Dalam pelaksanaan pekerjaan dilapangan pegawai yang berpendidikan SLTA ini dibutuhkan. Dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau masih kurang diperhatikan.

Dengan latar belakang pendidikan SLTA dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai karena latar belakang pendidikan ini dinilai masih kurang dalam hal pengetahuan, keterampilan, wawasan dan kreatifitas dalam bekerja.

#### **4.1.1.4.Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

Karakteristik responden menurut masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja ( tahun )	Jumlah Responden ( orang )	Persentase ( % )
0-5	3	6
6-10	4	8
11-15	14	30
16-20	13	28
21-25	13	28
Jumlah	47	100

Sumber : Data olahan

Dilihat dari responden dengan masa kerja 11-15 tahun merupakan responden terbanyak yaitu 14 orang atau sebesar 30% . Sedangkan sebagian besar pegawai berusia antara 46-50 tahun merupakan responden terbanyak yaitu 16 orang atau sebesar 34 %. Setelah itu diikuti oleh pegawai yang berusia muda yaitu 36-40 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 23 %. Dari penjelasan ini menunjukkan bahwa dengan pengalaman kerja yang cukup lama dan diikuti oleh pegawai yang masih muda akan dapat meningkatkan kinerjanya.



#### **4.1.2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi variabel penelitian dapat dilihat dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu variabel budaya organisasi dan disiplin kerja (variabel bebas) serta kinerja pegawai (variabel terikat).

Pengujian secara deskripsi ini menjelaskan proporsi dan frekuensi tanggapan responden dari hasil kuesioner yang terkumpul terhadap variabel bebas yaitu budaya organisasi, disiplin kerja serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

Untuk lebih jelasnya deskripsi tentang data yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

##### **4.1.2.1. Variabel Budaya Organisasi (X1)**

Budaya organisasi merupakan salah satu variabel bebas dalam penelitian ini. Dengan adanya budaya organisasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kata lain budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini untuk menilai kebutuhan analisis data tentang bagaimana pendapat responden terhadap budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja, dapat dilihat dari tabel distribusi jawaban responden terhadap pernyataan berikut ini:

**Tabel 4.5. Rangkuman Hasil Jawaban Kuesioner Terhadap Variabel Budaya Organisasi**

No	Butir Pernyataan	Jawaban					Total
		SS	S	N	KS	SKS	
		Frek	Frek	Frek	Frek	Frek	Frek
1	Sebagai pegawai, saya dapat melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	13	23	8	3	0	47
2	Sebagai pegawai, saya berani mengambil resiko dari pekerjaan yang saya lakukan	7	27	5	8	0	47
3	Sebagai pegawai, saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah saya lakukan	25	21	1	0	0	47
4	Sebagai pegawai, saya mampu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan dalam pekerjaan	9	31	6	1	0	47
5	Sebagai pegawai, saya berusaha mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	22	23	2	0	0	47
6	Sebagai pegawai, saya sering mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh atasan	12	22	12	1		47
7	Sebagai pegawai, saya selalu membina hubungan baik dengan atasan, sesama teman kerja dan masyarakat	31	16	0	0	0	47
8	Sebagai pegawai, saya selalu dilibatkan dalam setiap keputusan yang diambil oleh atasan	6	16	15	10	0	47
9	Sebagai pegawai, saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan.	16	29	2	0	0	47
10	Sebagai pegawai, saya selalu bersemangat dan agresif dalam bekerja	14	26	7	0	0	47
11	Sebagai pegawai, saya selalu membantu teman apabila teman mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya	13	29	5	0	0	47
12	Sebagai pegawai, saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	9	32	5	1	0	47
	Total	177	295	68	24	0	564
	Rata-rata	14,75	24,58	5,67	2	0	47
	Persentase (%)	31,38	52,30	12,06	4,26	0	100

Sumber : Hasil Olahan Data, 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan hasil jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi secara umum memberikan pilihan pada kategori setuju disusul dengan sangat setuju dan kemudian netral. Persentase jawaban responden masih ada yang memilih poin kurang setuju yaitu 4,26 %.

Untuk melihat rekapitulasi skor jawaban responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.6. Rekapitulasi Skor Jawaban Variabel Budaya Organisasi (X1)

No. Pernyataan	Akumulasi Jawaban										Total Skor
	SS (5)		S (4)		N (3)		KS (2)		SKS (1)		
	Frek	Skor	Frek	Skor	Frek	Skor	Frek	Skor	Frek	Skor	
1	13	65	23	92	8	24	3	6	0	0	187
2	7	35	27	108	5	15	8	16	0	0	174
3	25	125	21	84	1	3	0	0	0	0	212
4	9	45	31	124	6	18	1	2	0	0	189
5	22	110	23	92	2	6	0	0	0	0	208
6	12	60	22	88	12	36	1	2	0	0	186
7	31	155	16	56	0	0	0	0	0	0	211
8	6	30	16	56	15	45	10	20	0	0	151
9	16	80	29	116	2	6	0	0	0	0	202
10	14	70	26	104	7	21	0	0	0	0	195
11	13	65	29	116	5	15	0	0	0	0	196
12	9	45	32	128	5	15	1	2	0	0	190
Jumlah											2301

Sumber : Hasil Olahan Data, 2013

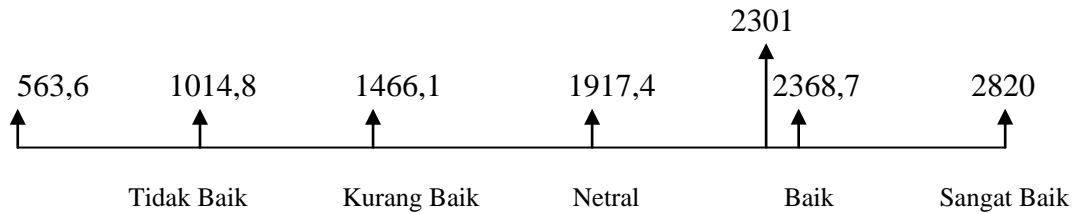
Dari tabel 4.6 di atas maka interval penilaian hasil jawaban kuesioner budaya organisasi adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 &= (\text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}) - (\text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah} \times \text{jumlah responden}) : 5 \\
 &= (12 \times 5 \times 47) - (12 \times 1 \times 47) : 5 \\
 &= (2820) - (564) : 5 \\
 &= 2256 : 5 \\
 &= 451,2
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh interval penilaian untuk variabel budaya organisasi sebagai berikut :

- Rentang nilai 2820 sampai dengan 2368,8 merupakan penilaian sangat setuju/sangat baik
- Rentang nilai 2368,7 sampai dengan 1917,5 merupakan penilaian setuju/baik
- Rentang nilai 1917,4 sampai dengan 1466,2 merupakan penilaian netral
- Rentang nilai 1466,1 sampai dengan 1014,9 merupakan penilaian kurang setuju/kurang baik
- Rentang nilai 1014,8 sampai dengan 563,6 merupakan penilaian sangat kurang setuju/tidak baik

Sehingga dapat juga dibuat kategori sebagai berikut :



Gambar 4.1 Skala Skor Jawaban Responden terhadap Budaya Organisasi

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan bahwa responden banyak memilih jawaban mendekati baik dengan total skor variabel budaya organisasi adalah 2301. Dengan demikian pencapaian budaya organisasi yang terjadi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau belum maksimal secara keseluruhan.

Jika dilihat pada tabel 4.6, maka sebagai pegawai, selalu dilibatkan dalam setiap keputusan yang diambil oleh atasan belum terwujud yang merupakan nilai yang terendah yaitu dengan total skor 151. Begitu juga sebagai pegawai, belum berani mengambil resiko dari pekerjaan yang dilakukan dengan total skor 174. Selanjutnya sebagai pegawai, jarang mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh atasan dengan total skor 186 dan sebagai pegawai masih ada yang belum dapat melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan dengan total skor 187.

Untuk dapat menerapkan budaya organisasi dengan baik, perlu meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau dengan melibatkan pegawai dalam setiap keputusan yang diambil oleh atasan, berani mengambil resiko dari pekerjaan yang dilakukan, dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh atasan dan pegawai dapat melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### 4.1.2.2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja pegawai merupakan perwujudan dari sikap disiplin untuk dapat memahami peraturan, sangsi, ketaatan, kesadaran, tepat waktu.

Dalam penelitian ini untuk menilai kebutuhan analisis data tentang bagaimana pendapat responden terhadap disiplin kerja dalam hubungannya dengan kinerja, dapat dilihat dari tabel distribusi jawaban responden terhadap pernyataan berikut ini:

**Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Jawaban Kuesioner Terhadap Variabel Disiplin Kerja**

No	Butir Pernyataan	Jawaban					Total
		SS (5)	S (4)	N (3)	KS (2)	SKS (1)	
		Frek	Frek	Frek	Frek	Frek	Frek
1	Sebagai pegawai, saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan	19	26	2	0	0	47
2	Sebagai pegawai, dedikasi dan loyalitas sebagai PNS sangat erat kaitannya dengan peraturan dan kebijakan yang diberlakukan terhadap semua pegawai	9	33	3	2	0	47
3	Sebagai pegawai, peraturan disiplin yang cukup baik akan menegaskan saya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat	15	30	1	1	0	47
4	Sebagai pegawai, bila saya melakukan kesalahan akan mendapatkan sanksi disiplin	15	28	3	1	0	47
5	Sebagai pegawai, saya selalu taat dan tertib dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan	15	30	2	0	0	47
6	Sebagai pegawai, saya menyadari bahwa disiplin kerja sangat penting dilaksanakan, baik untuk diri sendiri maupun ditempat kerja.	24	22	1	0	0	47
7	Sebagai pegawai, saya selalu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai	13	25	8	1	0	47
8	Sebagai pegawai, saya diberi penghargaan karena telah menjalankan tugas dan melaksanakan disiplin dengan baik	9	24	9	3	2	47
	Total	119	218	29	8	2	376
	Rata-rata	14,88	27,25	3,62	1	0,25	47
	Persentase (%)	31,65	57,98	7,71	2,13	0,53	100

Sumber : Hasil Olahan Data, 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan hasil jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja secara umum memberikan pilihan pada kategori setuju disusul dengan sangat setuju dan kemudian netral. Persentase jawaban responden masih ada yang memilih poin kurang setuju yaitu 2,03 %.

Untuk melihat rekapitulasi skor jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja dapat dilihat melalui tabel berikut:

**Tabel 4.8.** Rekapitulasi Skor Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X2)

No. Pernyataan	Akumulasi Jawaban										Total Skor
	SS (5)		S (4)		N (3)		KS (2)		SKS (1)		
	Frek	Skor	Frek	Skor	Frek	Skor	Frek	Skor	Frek	Skor	
1	19	95	26	104	2	6	0	0	0	0	205
2	9	45	33	132	3	9	2	4	0	0	190
3	15	75	30	120	1	3	1	2	0	0	200
4	15	75	28	112	3	9	1	2	0	0	198
5	15	75	30	120	2	6	0	0	0	0	201
6	24	120	22	88	1	3	0	0	0	0	211
7	13	65	25	100	8	24	1	2	0	0	191
8	9	45	24	96	9	27	3	6	2	2	176
Jumlah											1572

Sumber : Hasil Olahan Data, 2013

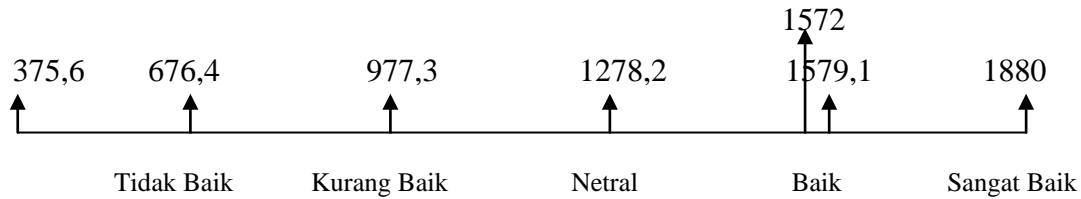
Dari tabel 4.8 di atas maka interval penilaian hasil jawaban kuesioner disiplin kerja adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &= (\text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}) - (\text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah} \times \text{jumlah responden}) : 5 \\ &= (8 \times 5 \times 47) - (8 \times 1 \times 47) : 5 \\ &= (1880) - (376) : 5 \\ &= 1504 : 5 \\ &= 300,8 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh interval penilaian untuk variabel disiplin kerja sebagai berikut :

- Rentang nilai 1880 sampai dengan 1579,2 merupakan penilaian sangat setuju/sangat baik
- Rentang nilai 1579,1 sampai dengan 1278,3 merupakan penilaian setuju/ baik
- Rentang nilai 1278,2 sampai dengan 977,4 merupakan penilaian netral
- Rentang nilai 977,3 sampai dengan 676,5 merupakan penilaian kurang setuju/kurang baik
- Rentang nilai 676,4 sampai dengan 375,6 merupakan penilaian sangat kurang setuju/tidak baik

Dapat juga dibuat dengan kategori sebagai berikut :



Gambar 4.2 Skala Skor Jawaban Responden terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa responden banyak memilih jawaban mendekati baik dengan total skor variabel disiplin kerja adalah 1572. Dengan demikian pencapaian disiplin kerja yang terjadi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau belum maksimal secara keseluruhan.

Jika dilihat pada tabel 4.8, maka sebagai pegawai, diberi penghargaan karena telah menjalankan tugas dan melaksanakan disiplin dengan baik belum terwujud yang merupakan nilai yang terendah yaitu dengan total skor 176. Begitu juga dedikasi dan loyalitas sebagai PNS sangat erat kaitannya dengan peraturan dan kebijakan yang diberlakukan terhadap semua pegawai belum maksimal dengan total skor 190. Kemudian sebagai pegawai, masih ada yang datang terlambat atau tidak tepat waktu sebelum jam kerja dimulai dengan total skor 191.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau agar dapat menjalankan disiplin kerja dengan baik, maka pegawai perlu diberi penghargaan karena telah menjalankan tugas dan melaksanakan disiplin dengan baik, meningkatkan dedikasi dan loyalitas sebagai PNS yang sangat erat kaitannya dengan peraturan dan kebijakan yang diberlakukan terhadap semua pegawai, kehadiran tepat waktu sebelum jam kerja dimulai.

#### 4.1.2.3. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja merupakan perwujudan dari kualitas kerja, kuantitas kerja serta ketepatan waktu dalam bekerja.

Untuk kebutuhan analisis data tentang bagaimana pendapat responden terhadap faktor kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau dapat dilihat dari distribusi jawaban responden yang terhadap pernyataan pegawai pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9. Rangkuman Hasil Jawaban Kuesioner Terhadap Variabel Kinerja Pegawai**

No	Butir Pernyataan	Jawaban					Total
		SS (5)	S (4)	N (3)	KS (2)	SKS (1)	
		F	F	F	F	F	
1	Sebagai pegawai, saya dapat mengikuti prosedur kerja atas setiap pekerjaan yang diberikan dengan peralatan sesuai dengan tuntutan teknologi yang baru	12	24	11	0	0	47
2	Sebagai pegawai, saya mampu memahami pekerjaan yang diberikan lebih baik	2	43	2	0	0	47
3	Sebagai pegawai, saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.	16	31	0	0	0	47
4	Sebagai pegawai, saya berusaha memperkecil jumlah kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	10	35	2	0	0	47
5	Sebagai pegawai, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal	14	27	5	1	0	47
6	Sebagai pegawai, saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	16	25	6	0	0	47
7	Sebagai pegawai, saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah ditetapkan	14	28	4	1	0	47
8	Sebagai pegawai, saya dapat mengatur waktu kerja dengan baik bila saya mendapatkan tugas tambahan dari atasan.	9	31	7	0	0	47
	Total	93	244	37	2	0	376
	Rata-rata	11,63	30,5	4,62	0,25	0	47
	Persentase (%)	24,73	64,90	9,84	0,53	0	100

Sumber : Hasil Olahan Data, 2013

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai secara umum memberikan pilihan pada kategori setuju disusul dengan sangat setuju dan kemudian netral. Persentase jawaban responden masih ada yang memilih poin kurang setuju yaitu 0,53 %.

Untuk melihat rekapitulasi skor jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat melalui tabel berikut:



**Tabel 4.10.** Rekapitulasi Skor Jawaban Variabel Kinerja (Y))

No. Pernyataan	Akumulasi Jawaban										Total Skor
	SS (5)		S (4)		N (3)		KS (2)		SKS (1)		
	Frek	Skor	Frek	Skor	Frek	Skor	Frek	Skor	Frek	Skor	
1	12	60	24	96	11	33	0	0	0	0	189
2	2	10	43	112	2	6	0	0	0	0	128
3	16	80	31	124	0	0	0	0	0	0	204
4	10	50	35	140	2	6	0	0	0	0	196
5	14	70	27	108	5	15	1	2	0	0	195
6	16	80	25	100	6	18	0	0	0	0	198
7	14	70	28	112	4	12	1	2	0	0	196
8	9	45	31	124	7	21	0	0	0	0	190
Jumlah											1496

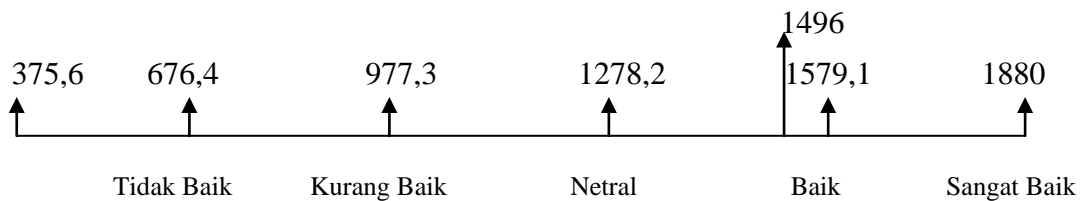
Sumber : Hasil Olahan Data, 2013

Dari tabel 4.10 di atas maka interval penilaian hasil jawaban kuesioner kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} &= (\text{jumlah pernyataan} \times \text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}) - (\text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor} \\ &\quad \text{terendah} \times \text{jumlah responden}) : 5 \\ &= (8 \times 5 \times 47) - (8 \times 1 \times 47) : 5 \\ &= (1880) - (376) : 5 \\ &= 1504 : 5 \\ &= 300,8 \end{aligned}$$

- Rentang nilai 1880 sampai dengan 1579,2 merupakan penilaian sangat setuju/sangat baik
- Rentang nilai 1579,1 sampai dengan 1278,3 merupakan penilaian setuju/ baik
- Rentang nilai 1278,2 sampai dengan 977,4 merupakan penilaian netral
- Rentang nilai 977,3 sampai dengan 676,5 merupakan penilaian kurang setuju/kurang baik
- Rentang nilai 676,4 sampai dengan 375,6 merupakan penilaian sangat kurang setuju/tidak baik

Dapat juga dibuat dengan kategori sebagai berikut :



**Gambar 4.3** Skala Skor Jawaban Responden terhadap Kinerja

Berdasarkan gambar 4.3 menunjukkan bahwa responden banyak memilih jawaban mendekati baik dengan total skor variabel disiplin kerja adalah 1496. Dengan demikian pencapaian kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau belum maksimal secara keseluruhan.

Jika dilihat pada tabel 4.10, masih ada pegawai yang tidak memahami pekerjaan yang diberikan dan merupakan nilai terendah yaitu dengan total skor 128. Begitu juga pegawai masih ada yang tidak mengikuti prosedur kerja atas setiap pekerjaan yang diberikan dengan peralatan sesuai dengan tuntutan teknologi yang baru belum maksimal dengan total skor 189. Kemudian masih ada pegawai yang belum dapat mengatur waktu kerja dengan baik bila mendapatkan tugas tambahan dari atasan, dengan total skor 190 serta pegawai masih ada yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal, dengan total skor 195.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau, pegawai perlu memahami pekerjaan yang diberikan, pegawai harus dapat mengikuti prosedur kerja atas setiap pekerjaan yang diberikan dengan peralatan sesuai dengan tuntutan teknologi yang baru, dan dapat mengatur waktu kerja dengan baik bila mendapatkan tugas tambahan dari atasan, serta pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Bila hal ini dilakukan oleh pegawai, maka kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau dapat meningkat atau lebih baik lagi.

#### **4.1.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Dalam penelitian ini sebelum kuesioner diolah akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas data kuesioner yang digunakan.

##### **4.1.3.1. Uji Validitas**

Uji Validitas data digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

#### 4.1.3.1.1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Hasil uji validitas menggunakan metode korelasi Pearson dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi

Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,752	0,243	0.000	Valid
X1.2	0,647	0,243	0.000	Valid
X1.3	0,530	0,243	0.000	Valid
X1.4	0,676	0,243	0.000	Valid
X1.5	0,530	0,243	0.000	Valid
X1.6	0,595	0,243	0.000	Valid
X1.7	0,452	0,243	0.001	Valid
X1.8	0,602	0,243	0.000	Valid
X1.9	0,613	0,243	0.000	Valid
X1.10	0,732	0,243	0.000	Valid
X1.11	0,700	0,243	0.000	Valid
X1.12	0,516	0,243	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data, 2013

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen budaya organisasi terhadap 47 responden yang diolah dengan 12 item pernyataan maka semua instrumen dinyatakan valid, karena mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel dan mempunyai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

#### 4.1.3.1.2. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Hasil uji validitas menggunakan metode korelasi Pearson dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,614	0,243	0.000	Valid
X2.2	0,607	0,243	0.000	Valid
X2.3	0,534	0,243	0.000	Valid
X2.4	0,621	0,243	0.000	Valid
X2.5	0,571	0,243	0.000	Valid
X2.6	0,499	0,243	0.000	Valid
X2.7	0,753	0,243	0.001	Valid
X2.8	0,723	0,243	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data, 2013

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen disiplin kerja terhadap 47 responden yang diolah dengan 8 item pernyataan maka semua instrumen dinyatakan valid, karena mempunyai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan mempunyai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

#### 4.1.3.1.3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas menggunakan metode korelasi Pearson dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,644	0,243	0.000	Valid
X2.2	0,541	0,243	0.000	Valid
X2.3	0,560	0,243	0.000	Valid
X2.4	0,445	0,243	0.002	Valid
X2.5	0,707	0,243	0.000	Valid
X2.6	0,705	0,243	0.000	Valid
X2.7	0,728	0,243	0.000	Valid
X2.8	0,553	0,243	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data, 2013

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen kinerja pegawai terhadap 47 responden yang diolah dengan 8 item pernyataan maka semua instrumen dinyatakan valid, karena mempunyai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan mempunyai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

#### 4.1.3.2. Uji Reliabilitas

Menurut Nugroho (2005) dalam Sujianto, reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki cronbach's alpha > dari 0,60

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,843	Reliabel
Disiplin Kerja	0,765	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,759	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data, 2013

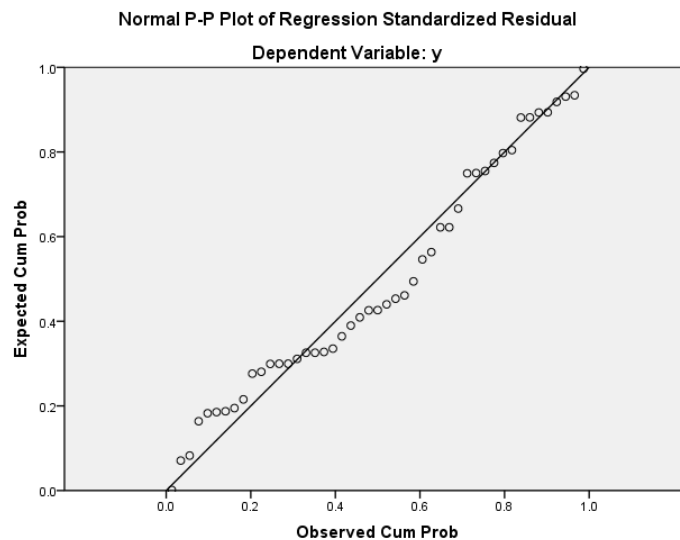
Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat pada tabel menunjukkan bahwa cronbach'h alpha > dari 0,60 berarti kuesioner dinyatakan reliabel.

#### 4.1.4. Pengujian Asumsi Klasik

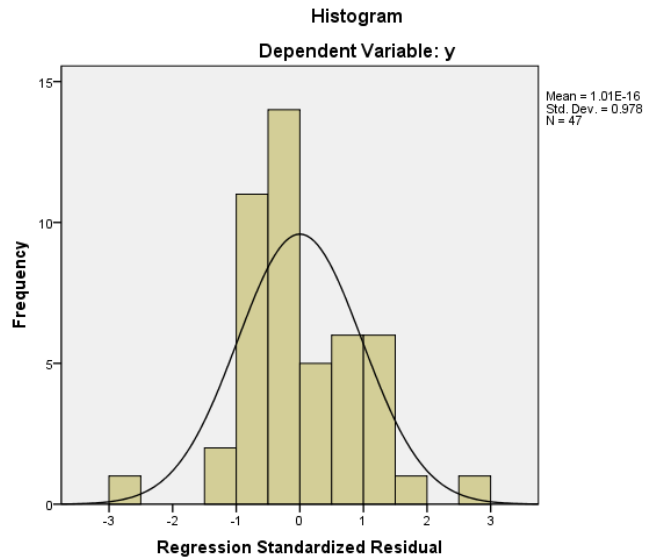
Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil perhitungan terhadap uji tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 4.1.4.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006:110). Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ditampilkan grafik normal P-P Plot dan histogram :



Gambar 4.4 *Normal P-P Plot or Regression Standardizet Residual*



Gambar 4.5 : Histogram

Berdasarkan normalitas data dengan normal P-P Plot, bahwa data pada variabel yang digunakan dinyatakan terdistribusi normal atau mendekati normal. Pada grafik tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan pada gambar 4.5 histogram terlihat data berdistribusi normal, karena memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

#### 4.1.4.2. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah tidak adanya masalah autokorelasi. Sedangkan menurut Makridakis, dkk (1995) dalam Sulaiman (2004) dan Sujianto (2009: 80), untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan :

4.  $1,65 < DW < 2,35$ , maka tidak ada autokorelasi
5.  $1,21 < DW < 1,65$  atau  $2,35 < DW < 2,79$ , maka tidak dapat disimpulkan
6.  $DW < 1,21$  atau  $DW > 2,79$ , maka terjadi autokorelasi

Hasil uji autokorelasi model summary dapat dilihat pada tabel 4.15:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.699 <sup>a</sup>	.488	.465	.26183	<b>1.986</b>

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson (DW) pada tabel model summary adalah sebesar 1,986 adalah , sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05, maka nilai DW berada di antara 1,65 sampai 2,35 atau  $1,65 < 1,986 < 2,35$ . Berdasarkan hasil hitungan ini maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

#### 4.1.4.3. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari masalah multikolinearitas (adanya variabel independen yang saling berhubungan). Dalam penelitian ini untuk pengujian multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) hasil perhitungan pada model regresi pada tabel keluaran Coefficients sebagai berikut berikut :

**Tabel 4.16. Hasil Uji *Collinearity Statistic***

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
x1	.587	1.703
x2	.587	1.703

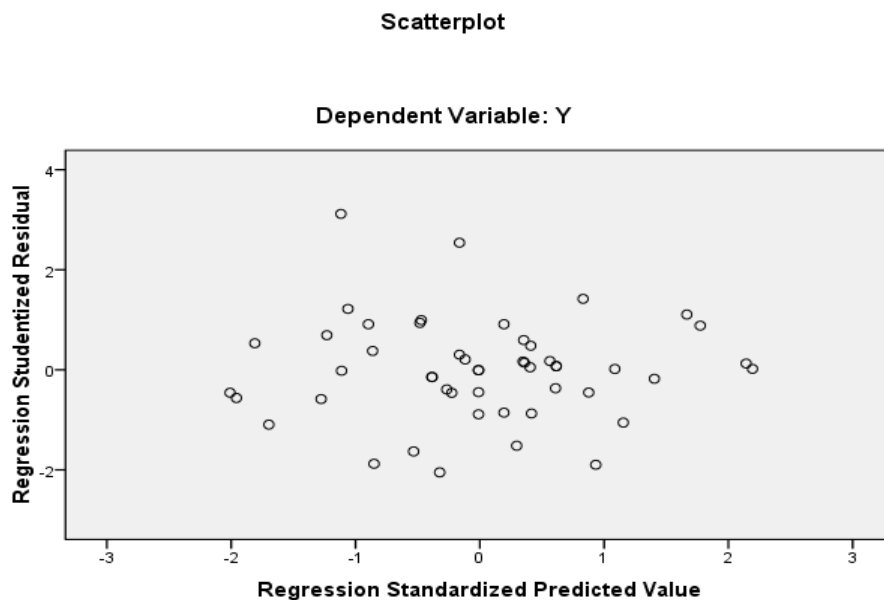
Sumber : Data Olahan SPSS

Dengan melihat nilai VIF pada tabel 4.16 di atas diketahui bahwa semua nilai VIF pada *colinearity statistics* adalah kecil dari 10 atau (  $VIF\ 1,703 < 10$ ) ini berarti bahwa antara budaya organisasi dan disiplin kerja tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan nilai toleransi menunjukkan

bahwa semua variabel bebas memiliki nilai toleransi lebih dari 10 % (Tolerance 0,587 > 0,1), ini berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas.

#### 4.1.4.4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari *residual* untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas . Untuk pengujian heteroskedastisitas penelitian ini adalah dengan metode grafik yaitu dengan melihat jika pola titik-titik pada scatter plot regresi. Berikut adalah pola grafik regresi sebagai berikut :



**Gambar 4.6 Grafik Pola Regresi penelitian**

Dengan melihat pola grafik dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa pola grafik adalah menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

#### 4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini dapat memprediksi nilai dari



variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berhubungan positif atau negatif.

Untuk mengetahui analisis regresi linier berganda terhadap variabel budaya organisasi dan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.17. Coefficients**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>1.420</b>	.422		3.364	.002
x1	<b>.257</b>	.119	.305	2.167	.036
x2	<b>.398</b>	.121	.462	3.285	.002

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel Coefficients, maka model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,420 + 0,257 X_1 + 0,398 X_2 + e$$

Dalam persamaan ini besarnya konstanta semuanya bernilai positif ini menunjukkan nilai koefisien variabel bebas yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan:

1. Konstanta sebesar 1,420 menyatakan bahwa jika tidak ada budaya organisasi dan disiplin kerja, maka kinerja pegawai adalah sebesar 1,420 satuan.
2. Apabila budaya organisasi meningkat satu satuan sedangkan disiplin kerja dalam keadaan tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,257 satuan.
3. Apabila disiplin kerja meningkat satu satuan sedangkan budaya organisasi dalam keadaan tetap, maka kinerja akan naik sebesar 0,398 satuan.

#### 4.1.6. Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis ini dapat dilihat pada tabel model summary sebagai berikut :

**Tabel 4.18 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.699 <sup>a</sup>	.488	<b>.465</b>	.26183	1.986

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan besarnya angka pada *Adjusted R<sup>2</sup>* atau Adjusted R Square yaitu 0,465, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 46,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini dijelaskan oleh variabel lain di luar model menurut Priyatno (2013 :62).

#### 4.1.7. Pengujian Hipotesis

##### 4.1.7.1. Uji t (Uji Koefisien regresi secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

##### 4.1.7.1.1. Pengujian koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X1)

dengan langkah sebagai berikut :

##### a. Hipotesis

Ho : Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai

Ha : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.17 Coeficients diperoleh t hitung sebesar 2,167

sedangkan t tabel pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $47-2-1=44$  (dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga diperoleh t tabel sebesar  $+2,015/-2,015$ .

#### **b.Kriteria Pengujian**

- Ho diterima jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
- Ha ditolak jika  $-t \text{ tabel} \leq -t \text{ hitung}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Nilai t hitung  $> t \text{ tabel}$  ( $2,167 > 2,015$ ), dengan sign  $0,036 < \alpha = 0,05$ . maka Ho ditolak, artinya bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung positif artinya pengaruh yang terjadi adalah positif, atau semakin tinggi atau baik budaya organisasi, maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

#### **4.1.7.1.2.Pengujian koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2)**

dengan langkah sebagai berikut :

##### **a.Hipotesis**

- Ho : Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Ha : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.17 Coefisients diperoleh t hitung sebesar 3,285, sedangkan t tabel pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $47-2-1=44$  (dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga diperoleh t tabel sebesar  $+2,015/-2,015$

#### **b.Kriteria Pengujian**

- Ho diterima jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
- Ha ditolak jika  $-t \text{ tabel} \leq -t \text{ hitung}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Nilai t hitung  $> t \text{ tabel}$  ( $3,285 > 2,015$ ), dengan sign  $0,002 < \alpha = 0,05$ . maka Ho ditolak, artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung positif artinya pengaruh yang terjadi adalah positif, atau semakin tinggi atau baik disiplin kerja, maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

#### 4.1.7.2. Uji F ( Uji Koefisien regresi secara simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

##### a. Hipotesis

- $H_0$  : Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- $H_a$  : Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

F hitung dapat dilihat pada tabel 4.19 Anova<sup>b</sup> berikut :

**Tabel 4.19 Anova<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.876	2	1.438	20.978	.000 <sup>a</sup>
Residual	3.016	44	.069		
Total	5.893	46			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

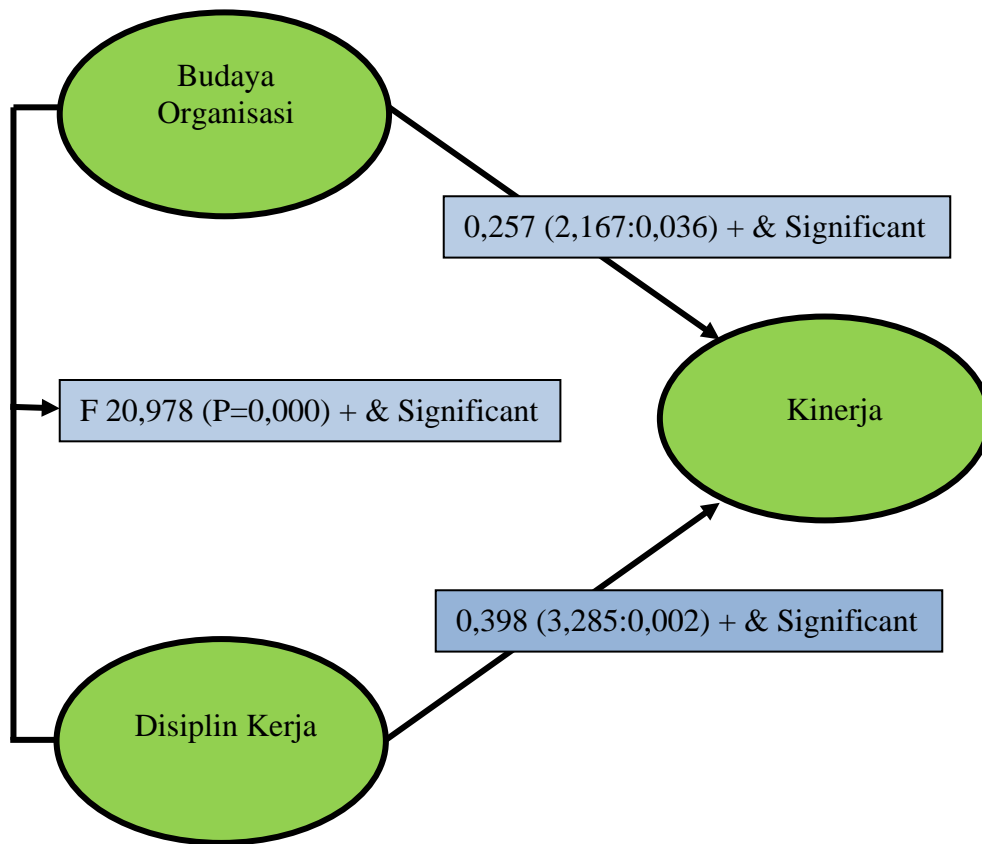
Berdasarkan tabel 4.19 dapat diperoleh F hitung sebesar 20,978  
Sedangkan untuk menentukan F tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 %,  $\alpha = 5\%$ , df 1 (jumlah variabel -1) atau  $3-1 = 2$  dan df 2 (n-k-1) atau  $47-2-1 = 44$  (dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,209

##### b. Kriteria Pengujian

- $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
- $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Nilai F hitung > F tabel, ( $20,978 > 3,209$ ), dengan sign  $0,000 < \alpha = 0,05$ . maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

Dengan mengacu pada hasil pengujian, maka model persamaan regresi dapat digambarkan :



### Gambar 4.7. Hasil Model Penelitian

## 4.2. Pembahasan

#### 4.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan berdasarkan Analisis Koefisien Determinasi

(Adjusted  $R^2$ ) yaitu 0,465, yang menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 46,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Dalam pembuktian hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung  $20,978 > F$  tabel  $3,209$ ), dengan  $\text{sign } 0,000 < \alpha = 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

#### **4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari pengujian regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung  $2,167 > t$  tabel  $2,015$ , dengan  $\text{sign } 0,036 < \alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, artinya bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau secara keseluruhan berada pada rentang penilaian yang baik sehingga budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Budaya organisasi ini dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu pegawai selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah dilakukan, selalu membina hubungan baik dengan atasan, sesama teman kerja dan masyarakat, berusaha mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan serta dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fey dan Denison (2000) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Maron, Elmon (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai di KPP Madya Pekanbaru. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Soedjono (2005) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh OJO (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Zaman (2002) yang menyatakan bahwa keseluruhan variabel budaya organisasi baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Shinichi (2007) menyatakan budaya cukup besar mempengaruhi kinerja organisasi dan penting untuk mengakui keberadaan budaya. Tetapi tidak mendukung penelitian Fitri, Kurniawaty (2009) bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara indikator variabel budaya organisasi dengan kinerja pengajaran dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

#### **4.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari pengujian regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung  $3,285 > t$  tabel  $2,015$ , dengan  $\text{sign } 0,002 < \alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Budaya organisasi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau secara keseluruhan berada pada rentang penilaian yang baik sehingga budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau secara keseluruhan berada pada rentang penilaian yang baik sehingga disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja. Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja pegawai Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkannya.

Disiplin kerja pegawai ini dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu pegawai menyadari bahwa disiplin kerja sangat penting dilaksanakan baik untuk diri sendiri maupun ditempat kerja, selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, selalu taat dan tertib dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan, serta memiliki dedikasi dan

loyalitas sebagai PNS yang sangat erat kaitannya dengan peraturan dan kebijakan yang diberlakukan terhadap semua pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu penelitian Sandora (2010), bahwa disiplin dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Payaman J. Simanjuntak (2005) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin etos kerja, motivasi, sikap, lingkungan kerja, peralatan dan teknologi, kepemimpinan.

Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Harmayanti (2009) menyatakan bahwa disiplin dan motivasi kerja pegawai secara simultan berpengaruh signifikan sebesar 85,50 % terhadap kinerja pegawai Dinas Pendaftaran Pendudukan Kota Pekanbaru.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Dalam hal ini dapat ditunjukkan bahwa pegawai selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, berusaha memperkecil jumlah kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah ditetapkan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.
2. Budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau. Dalam hal ini dapat ditunjukkan bahwa pegawai selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah dilakukan, membina hubungan baik dengan atasan, sesama teman kerja dan masyarakat, dan berusaha mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, serta dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki oleh pegawai maka dapat meningkatkan kinerja.
3. Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dapat ditunjukkan bahwa pegawai menyadari disiplin kerja sangat penting dilaksanakan, baik untuk diri sendiri maupun ditempat kerja, selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, selalu taat dan tertib dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan, peraturan disiplin yang cukup baik menegaskan pegawai sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Dapat disimpulkan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki maka kinerja juga semakin tinggi.

4. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

## **5.2. Saran**

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau dalam menerapkan budaya organisasi yang baik, pimpinan perlu melibatkan pegawai dalam setiap keputusan yang diambil, pegawai berani mengambil resiko dari pekerjaan yang dilakukan, pimpinan dapat memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai untuk menambah pengetahuan, keterampilan, wawasannya serta dapat melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau dapat menjalankan disiplin kerja yang baik, maka pegawai perlu diberi penghargaan karena telah menjalankan tugas dan melaksanakan disiplin dengan baik, meningkatkan dedikasi dan loyalitas sebagai PNS yang sangat erat kaitannya dengan peraturan dan kebijakan yang diberlakukan terhadap semua pegawai, kehadiran tepat waktu sebelum jam kerja dimulai.
3. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau, pegawai perlu memahami pekerjaan yang diberikan, pegawai harus dapat mengikuti prosedur kerja atas setiap pekerjaan yang diberikan dengan peralatan sesuai dengan tuntutan teknologi yang baru, dan dapat mengatur waktu kerja dengan baik bila mendapatkan tugas tambahan dari atasan, serta pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Bila hal ini dilakukan oleh pegawai, maka kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau dapat meningkat atau lebih baik lagi.
4. Untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi perlu dilakukan penelitian lebih lanjut setelah penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Hal ini mengingat variabel budaya organisasi dan disiplin kerja atau variabel independen memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 46,5 %, sedangkan sisanya 53,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma . (2003). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Brahmasari, Ida Ayu. (2004). *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*. Surabaya: Disertasi Universitas Air Langga.
- Davis, Keith. (2002). *Fundamental Organization Behavior*. diterjemahkan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Fey, C.S. and Denison, D. N. (2000). *Organization Culture and Effectiveness* : The Case Of Foreign Firms in Rusia and Sweden, Working Papper Servicess in Business Administration, No. 4
- Fitri Kurniawaty.(2009). *Analisis Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Pengajaran Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau*. Jurnal Tepak Manajemenversitas Bisnis.Program Magister Manajemen Universitas Riau.
- Handoko, T. Hani (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani.(2003). *Manajemen*. Edisi 2.Yogyakarta: BPFE
- Harmayanti (2009).*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendaftaran Penduduk Kota Pekanbaru*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Riau.
- Hasibuan, Malayu SP. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, T Marihot. (2002). *MSDM Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktifitas Karyawan*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Heidjrachman dan Husnan Suad (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Istijanto. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Kast, Freeman dan Rozenzweig. (1985). *Organiozations and Management, A System and Contingency Approach*, New York USA : Mc Graw Hill Hill Book Company.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam.. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert., John. H, Jackson. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc. Shane, Steven L. & Von Glinov, Mary Ann. (2008). *Organizational behavior* (fourth edition). USA : McGRAW hill-international.
- Maron,Elmon. 2009. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KPP Madya Pekanbaru*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Program Magister Manajemen Universitas Riau.
- Nitisemito, Alex.S.(1988). *Manajemen Personalia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ojo, O. (2012). *Influence of Organizational Culture on Employee Work Behavior*, International Journal of Contemporary Business Studies Vol: 3, No: 11. pp.46-57
- Payaman J. Simanjuntak (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rivai, Veithzal.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Teori Dan Praktek*. Edisi 1. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P and Timothy, A. Judge. (2007). *Organizational behavior* (twelfth edition). New Jersey :Pearson, Prentice Hall.
- Sandora, Meri. (2010). *Pengaruh Disiplin dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Program Magister Manajemen Universitas Riau.
- Syafrinal Hedi. (2002). *Hubungan Efektivitas dan Kedisiplinan dengan Kinerja Pegawai*

- BAPPEDA, Kabupaten Indragiri Hilir Dalam Melaksanakan Otonomi Daerah.*** Tesis MM UNRI, Pekanbaru
- Sedarmayanti. (2001). ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.*** Bandung: Mandar Maju.
- Siagian Sondang P. (2002). ***Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.*** Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Shinichi, Hirota; Katsuyuki Kubo; & Hideaki Miyajima, (2007) ***Does Corporate Culture Matter?*** An Empirical Study on Japanese Firms, DPRIETI Discussion Paper Series 07-E-030
- Siswanto Sastrohadiwiryono. ( 2002). ***Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,*** Jakarta: Rineka Cipta.
- Soedjono. (2005). ***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya.***
- Sugiyono, 2008. ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D.,*** Bandung : Alfa Beta.
- Sujianto, A.E. (2009). ***Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0.*** Cetakan I. Jakarta : Prestasi Pustaka
- Tika. Moh. Pabundu. (2006). ***Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.*** Jakarta : Bumi Aksara.
- Yousaf, T. Hussain, I. (2011). ***Organization Culture and Employees' Satisfaction,*** Journal of Quality and Technology Management Volume VII, Issue II, Page 15 - 36.
- Zaman, Kamar (2002), ***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*** (Studi pada Universitas Islam Riau),Tesis Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.

Kepada Yth.

Bapak Kepala Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau

di

Pekanbaru

Dengan hormat,

Dalam rangka melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang salah satunya adalah melaksanakan penelitian, maka dengan ini saya bernama Radeswandri (Staf edukatif UPBJJ-Universitas Terbuka Pekanbaru) memohon izin dan kesediaan Bapak, untuk dapat kami melaksanakan penelitian di kantor Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau yang Bapak pimpin ini. Bersama ini kami juga melampirkan kuesioner untuk responden yaitu kepada pegawai Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Riau.

Demikianlah permohonan ini kami buat dengan sesungguhnya, atas perhatian, kesediaan dan bantuan Bapak diucapkan terima kasih.

Pekanbaru, 8 February 2013

Hormat saya,



Radeswandri



Lampiran 1 Kuesioner

**1. Budaya Organisasi (X1)**

No	Butir Pertanyaan	Tingkat Persetujuan				
		SS	S	N	KS	SKS
1	Sebagai pegawai, saya dapat melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
2	Sebagai pegawai, saya berani mengambil resiko dari pekerjaan yang saya lakukan	5	4	3	2	1
3	Sebagai pegawai, saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah saya lakukan	5	4	3	2	1
4	Sebagai pegawai, saya mampu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan dalam pekerjaan	5	4	3	2	1
5	Sebagai pegawai, saya berusaha mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
6	Sebagai pegawai, saya sering mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh atasan	5	4	3	2	1
7	Sebagai pegawai, saya selalu membina hubungan baik dengan atasan, sesama teman kerja dan masyarakat	5	4	3	2	1
8	Sebagai pegawai, saya selalu dilibatkan dalam setiap keputusan yang diambil oleh atasan	5	4	3	2	1
9	Sebagai pegawai, saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan.	5	4	3	2	1
10	Sebagai pegawai, saya selalu bersemangat dan agresif dalam bekerja	5	4	3	2	1
11	Sebagai pegawai, saya selalu membantu teman apabila teman mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya	5	4	3	2	1
12	Sebagai pegawai, saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	5	4	3	2	1

## 2. Disiplin Kerja (X2)

No	Butir Pertanyaan	Tingkat Persetujuan				
		SS	S	N	KS	SKS
1	Sebagai pegawai, saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan	5	4	3	2	1
2	Sebagai pegawai, dedikasi dan loyalitas sebagai PNS sangat erat kaitannya dengan peraturan dan kebijakan yang diberlakukan terhadap semua pegawai	5	4	3	2	1
3	Sebagai pegawai, peraturan disiplin yang cukup baik akan menegaskan saya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat	5	4	3	2	1
4	Sebagai pegawai, bila saya melakukan kesalahan akan mendapatkan sanksi disiplin	5	4	3	2	1
5	Sebagai pegawai, saya selalu taat dan tertib dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan	5	4	3	2	1
6	Sebagai pegawai, saya menyadari bahwa disiplin kerja sangat penting dilaksanakan, baik untuk diri sendiri maupun ditempat kerja.	5	4	3	2	1
7	Sebagai pegawai, saya selalu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai	5	4	3	2	1
8	Sebagai pegawai, saya diberi penghargaan karena telah menjalankan tugas dan melaksanakan disiplin dengan baik	5	4	3	2	1



### 3. Kinerja (Y)

No	Butir Pertanyaan	Tingkat Persetujuan				
		SS	S	N	KS	SKS
1	Sebagai pegawai, saya dapat mengikuti prosedur kerja atas setiap pekerjaan yang diberikan dengan peralatan sesuai dengan tuntutan teknologi yang baru	5	4	3	2	1
2	Sebagai pegawai, saya mampu memahami pekerjaan yang diberikan lebih baik	5	4	3	2	1
3	Sebagai pegawai, saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan.	5	4	3	2	1
4	Sebagai pegawai, saya berusaha memperkecil jumlah kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
5	Sebagai pegawai, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal	5	4	3	2	1
6	Sebagai pegawai, saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	5	4	3	2	1
7	Sebagai pegawai, saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah ditetapkan	5	4	3	2	1
8	Sebagai pegawai, saya dapat mengatur waktu kerja dengan baik bila saya mendapatkan tugas tambahan dari atasan.	5	4	3	2	1



[illegible]

**SKO**

## DISTRIBUSI FEREKUENSI

**SKO**

[illegible]

Res	DISIPLIN KERJA (X1)									
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL	RATA-RATA
1	4	4	4	5	5	4	4	3	33	4,13
2	4	3	4	5	4	4	3	3	30	3,75
3	4	4	4	4	4	5	3	4	32	4,00
4	5	4	3	4	4	4	4	4	32	4,00
5	4	4	5	5	5	4	5	4	36	4,50
6	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,13
7	5	4	4	4	5	4	5	4	35	4,38
8	5	4	4	3	5	4	4	5	34	4,25
9	4	5	4	4	5	5	4	4	35	4,38
10	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4,25
11	5	4	5	4	4	5	4	3	34	4,25
12	3	2	4	4	4	4	3	4	28	3,50
13	5	4	4	4	5	5	5	4	36	4,50
14	5	4	4	5	5	5	5	4	37	4,63
15	4	4	5	4	4	5	5	5	36	4,50
16	4	4	4	4	3	3	3	2	27	3,38
17	5	4	4	5	5	5	4	3	35	4,38
18	5	5	5	5	4	5	4	5	38	4,75
19	4	5	4	4	4	5	4	4	34	4,25
20	4	4	4	5	4	5	5	4	35	4,38
21	5	4	4	4	5	5	5	4	36	4,50
22	5	4	4	5	4	5	4	5	36	4,50
23	4	4	4	5	4	5	5	4	35	4,38
24	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,88

[illegible]

<u>SKOR</u>	<u>X2.1</u>	<u>X2.2</u>	<u>X2.3</u>	<u>X2.4</u>	<u>X2.5</u>	<u>X2.6</u>	<u>X2.7</u>	<u>X2.8</u>
1	0	0	0	0	0	0	0	2
2	0	2	1	1	0	0	1	3
3	2	3	1	3	2	1	8	9
4	26	33	30	28	30	22	25	24
5	19	9	15	15	15	24	13	9
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Total	47	47	47	47	47	47	47	47

[illegible]

[illegible]



26	3	4	4	3	4	4	5	5	32	4,00
27	4	4	4	4	5	5	5	5	36	4,50
28	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4,13
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
30	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,13
31	5	4	5	4	4	5	4	4	35	4,38
32	3	4	4	4	4	3	3	3	28	3,50
33	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4,38
34	4	4	5	5	5	5	4	4	36	4,50
35	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3,88
36	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3,75
37	4	4	5	5	4	4	4	3	33	4,13
38	3	4	4	4	4	4	4	3	30	3,75
39	4	4	5	5	4	5	5	4	36	4,50
40	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,88
41	3	4	5	5	4	4	4	4	33	4,13
42	4	4	4	5	2	4	2	4	29	3,63
43	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4,88
44	3	4	5	5	5	4	5	4	35	4,38
45	5	4	5	5	4	4	5	5	37	4,63
46	3	4	4	4	3	3	3	4	28	3,50
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
RATA- RATA	4,02	4,00	4,34	4,17	4,15	4,21	4,17	4,04	33,11	
STDV	0,71	0,29	0,48	0,48	0,69	0,66	0,67	0,59	2,86	

## DISTRIBUSI FEREKUENSI

<u>SKOR</u>	<u>Y1</u>	<u>Y2</u>	<u>Y3</u>	<u>Y4</u>	<u>Y5</u>	<u>Y6</u>	<u>Y7</u>	<u>Y8</u>
1	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	1	0	1	0
3	11	2	0	2	5	6	4	7
4	24	43	31	35	27	25	28	31
5	12	2	16	10	14	16	14	9
	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Total	47	47	47	47	47	47	47	47

## DISTRIBUSI FEREKUENSI

[illegible]

# Lampiran 3

## Correlations

		Correlations					
		x11	x12	x13	x14	x15	x16
x11	Pearson Correlation	1	.516**	.353*	.481**	.329*	.262
	Sig. (2-tailed)		.000	.015	.001	.024	.075
	N	47	47	47	47	47	47
x12	Pearson Correlation	.516**	1	.348*	.265	.240	.312*
	Sig. (2-tailed)	.000		.016	.071	.104	.033
	N	47	47	47	47	47	47
x13	Pearson Correlation	.353*	.348*	1	.278	.191	.205
	Sig. (2-tailed)	.015	.016		.059	.198	.166
	N	47	47	47	47	47	47
x14	Pearson Correlation	.481**	.265	.278	1	.383**	.393**
	Sig. (2-tailed)	.001	.071	.059		.008	.006
	N	47	47	47	47	47	47
x15	Pearson Correlation	.329*	.240	.191	.383**	1	.426**
	Sig. (2-tailed)	.024	.104	.198	.008		.003
	N	47	47	47	47	47	47
x16	Pearson Correlation	.262	.312*	.205	.393**	.426**	1
	Sig. (2-tailed)	.075	.033	.166	.006	.003	
	N	47	47	47	47	47	47
x17	Pearson Correlation	.250	.304*	.180	.236	.141	.193
	Sig. (2-tailed)	.090	.038	.225	.110	.343	.193
	N	47	47	47	47	47	47
x18	Pearson Correlation	.435**	.202	.115	.441**	.207	.397**
	Sig. (2-tailed)	.002	.174	.440	.002	.163	.006
	N	47	47	47	47	47	47
x19	Pearson Correlation	.529**	.391**	.279	.290*	.345*	.183
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.057	.048	.018	.218
	N	47	47	47	47	47	47
x110	Pearson Correlation	.552**	.464**	.448**	.403**	.286	.267
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.005	.052	.070
	N	47	47	47	47	47	47
x111	Pearson Correlation	.477**	.403**	.523**	.328*	.224	.341*
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000	.024	.130	.019
	N	47	47	47	47	47	47

x112	Pearson Correlation	.207	.135	.190	.486**	.249	.272
	Sig. (2-tailed)	.162	.367	.201	.001	.091	.064
	N	47	47	47	47	47	47
tx1	Pearson Correlation	.752**	.647**	.530**	.676**	.530**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47

#### Correlations

		x17	x18	x19	x110	x111
x11	Pearson Correlation	.250	.435**	.529**	.552**	.477**
	Sig. (2-tailed)	.090	.002	.000	.000	.001
	N	47	47	47	47	47
x12	Pearson Correlation	.304*	.202	.391**	.464**	.403**
	Sig. (2-tailed)	.038	.174	.007	.001	.005
	N	47	47	47	47	47
x13	Pearson Correlation	.180	.115	.279	.448**	.523**
	Sig. (2-tailed)	.225	.440	.057	.002	.000
	N	47	47	47	47	47
x14	Pearson Correlation	.236	.441**	.290*	.403**	.328*
	Sig. (2-tailed)	.110	.002	.048	.005	.024
	N	47	47	47	47	47
x15	Pearson Correlation	.141	.207	.345*	.286	.224
	Sig. (2-tailed)	.343	.163	.018	.052	.130
	N	47	47	47	47	47
x16	Pearson Correlation	.193	.397**	.183	.267	.341*
	Sig. (2-tailed)	.193	.006	.218	.070	.019
	N	47	47	47	47	47
x17	Pearson Correlation	1	.053	.395**	.440**	.356*
	Sig. (2-tailed)		.724	.006	.002	.014
	N	47	47	47	47	47
x18	Pearson Correlation	.053	1	.190	.318*	.334*
	Sig. (2-tailed)	.724		.201	.030	.022
	N	47	47	47	47	47
x19	Pearson Correlation	.395**	.190	1	.476**	.436**
	Sig. (2-tailed)	.006	.201		.001	.002
	N	47	47	47	47	47
x110	Pearson Correlation	.440**	.318*	.476**	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.002	.030	.001		.000

	N	47	47	47	47	47
x111	Pearson Correlation	.356 <sup>*</sup>	.334 <sup>*</sup>	.436 <sup>**</sup>	.538 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.022	.002	.000	
	N	47	47	47	47	47
x112	Pearson Correlation	.122	.368 <sup>*</sup>	.216	.302 <sup>*</sup>	.328 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.413	.011	.144	.039	.024
	N	47	47	47	47	47
tx1	Pearson Correlation	.452 <sup>**</sup>	.602 <sup>**</sup>	.613 <sup>**</sup>	.732 <sup>**</sup>	.700 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47

### Correlations

		x112	tx1
x11	Pearson Correlation	.207	.752 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.162	.000
	N	47	47
x12	Pearson Correlation	.135	.647 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.367	.000
	N	47	47
x13	Pearson Correlation	.190	.530 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.201	.000
	N	47	47
x14	Pearson Correlation	.486 <sup>**</sup>	.676 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	47	47
x15	Pearson Correlation	.249	.530 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.091	.000
	N	47	47
x16	Pearson Correlation	.272	.595 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.064	.000
	N	47	47
x17	Pearson Correlation	.122	.452 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.413	.001
	N	47	47
x18	Pearson Correlation	.368 <sup>*</sup>	.602 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.011	.000
	N	47	47
x19	Pearson Correlation	.216	.613 <sup>**</sup>

	Sig. (2-tailed)	.144	.000
	N	47	47
x110	Pearson Correlation	.302 <sup>*</sup>	.732 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.039	.000
	N	47	47
x111	Pearson Correlation	.328 <sup>*</sup>	.700 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.024	.000
	N	47	47
x112	Pearson Correlation	1	.516 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
tx1	Pearson Correlation	.516 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

		Correlations					
		x21	x22	x23	x24	x25	x26
x21	Pearson Correlation	1	.307 <sup>*</sup>	.168	.255	.375 <sup>**</sup>	.328 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		.036	.260	.083	.009	.025
	N	47	47	47	47	47	47
x22	Pearson Correlation	.307 <sup>*</sup>	1	.244	.330 <sup>*</sup>	.089	.122
	Sig. (2-tailed)	.036		.098	.023	.554	.413
	N	47	47	47	47	47	47
x23	Pearson Correlation	.168	.244	1	.242	.178	.336 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.260	.098		.101	.231	.021
	N	47	47	47	47	47	47
x24	Pearson Correlation	.255	.330 <sup>*</sup>	.242	1	.321 <sup>*</sup>	.248
	Sig. (2-tailed)	.083	.023	.101		.028	.092
	N	47	47	47	47	47	47
x25	Pearson Correlation	.375 <sup>**</sup>	.089	.178	.321 <sup>*</sup>	1	.268
	Sig. (2-tailed)	.009	.554	.231	.028		.069
	N	47	47	47	47	47	47
x26	Pearson Correlation	.328 <sup>*</sup>	.122	.336 <sup>*</sup>	.248	.268	1

	Sig. (2-tailed)	.025	.413	.021	.092	.069	
	N	47	47	47	47	47	47
x27	Pearson Correlation	.360 <sup>+</sup>	.309 <sup>+</sup>	.353 <sup>+</sup>	.377 <sup>**</sup>	.503 <sup>**</sup>	.300 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.013	.034	.015	.009	.000	.041
	N	47	47	47	47	47	47
x28	Pearson Correlation	.362 <sup>+</sup>	.485 <sup>**</sup>	.220	.320 <sup>+</sup>	.257	.116
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.138	.028	.081	.439
	N	47	47	47	47	47	47
tx2	Pearson Correlation	.614 <sup>**</sup>	.607 <sup>**</sup>	.534 <sup>**</sup>	.621 <sup>**</sup>	.571 <sup>**</sup>	.499 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47

### Correlations

		x27	x28	tx2
x21	Pearson Correlation	.360 <sup>+</sup>	.362 <sup>+</sup>	.614 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.013	.013	.000
	N	47	47	47
x22	Pearson Correlation	.309 <sup>+</sup>	.485 <sup>**</sup>	.607 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.034	.001	.000
	N	47	47	47
x23	Pearson Correlation	.353 <sup>+</sup>	.220	.534 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.015	.138	.000
	N	47	47	47
x24	Pearson Correlation	.377 <sup>**</sup>	.320 <sup>+</sup>	.621 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.009	.028	.000
	N	47	47	47
x25	Pearson Correlation	.503 <sup>**</sup>	.257	.571 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.081	.000
	N	47	47	47
x26	Pearson Correlation	.300 <sup>+</sup>	.116	.499 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.041	.439	.000
	N	47	47	47
x27	Pearson Correlation	1	.472 <sup>**</sup>	.753 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	47	47	47
x28	Pearson Correlation	.472 <sup>**</sup>	1	.723 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	47	47	47

tx2	Pearson Correlation	.753**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	47	47	47

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		Correlations					
		y1	y2	y3	y4	y5	y6
y1	Pearson Correlation	1	.209	.363 <sup>+</sup>	.117	.216	.364 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)		.159	.012	.433	.145	.012
	N	47	47	47	47	47	47
y2	Pearson Correlation	.209	1	.308 <sup>+</sup>	.460**	.320 <sup>+</sup>	.449**
	Sig. (2-tailed)	.159		.035	.001	.028	.002
	N	47	47	47	47	47	47
y3	Pearson Correlation	.363 <sup>+</sup>	.308 <sup>+</sup>	1	.498**	.238	.179
	Sig. (2-tailed)	.012	.035		.000	.108	.228
	N	47	47	47	47	47	47
y4	Pearson Correlation	.117	.460**	.498**	1	.184	.227
	Sig. (2-tailed)	.433	.001	.000		.216	.125
	N	47	47	47	47	47	47
y5	Pearson Correlation	.216	.320 <sup>+</sup>	.238	.184	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	.145	.028	.108	.216		.000
	N	47	47	47	47	47	47
y6	Pearson Correlation	.364 <sup>+</sup>	.449**	.179	.227	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.002	.228	.125	.000	
	N	47	47	47	47	47	47
y7	Pearson Correlation	.268	.220	.290 <sup>+</sup>	.111	.649**	.410**
	Sig. (2-tailed)	.069	.137	.048	.459	.000	.004
	N	47	47	47	47	47	47
y8	Pearson Correlation	.468**	.125	.102	-.026	.198	.257
	Sig. (2-tailed)	.001	.401	.496	.861	.182	.081
	N	47	47	47	47	47	47
ty	Pearson Correlation	.644**	.541**	.560**	.445**	.707**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000



**Correlations**

		y1	y2	y3	y4	y5	y6
y1	Pearson Correlation	1	.209	.363 <sup>*</sup>	.117	.216	.364 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		.159	.012	.433	.145	.012
	N	47	47	47	47	47	47
y2	Pearson Correlation	.209	1	.308 <sup>*</sup>	.460 <sup>**</sup>	.320 <sup>*</sup>	.449 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.159		.035	.001	.028	.002
	N	47	47	47	47	47	47
y3	Pearson Correlation	.363 <sup>*</sup>	.308 <sup>*</sup>	1	.498 <sup>**</sup>	.238	.179
	Sig. (2-tailed)	.012	.035		.000	.108	.228
	N	47	47	47	47	47	47
y4	Pearson Correlation	.117	.460 <sup>**</sup>	.498 <sup>**</sup>	1	.184	.227
	Sig. (2-tailed)	.433	.001	.000		.216	.125
	N	47	47	47	47	47	47
y5	Pearson Correlation	.216	.320 <sup>*</sup>	.238	.184	1	.503 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.145	.028	.108	.216		.000
	N	47	47	47	47	47	47
y6	Pearson Correlation	.364 <sup>*</sup>	.449 <sup>**</sup>	.179	.227	.503 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.002	.228	.125	.000	
	N	47	47	47	47	47	47
y7	Pearson Correlation	.268	.220	.290 <sup>*</sup>	.111	.649 <sup>**</sup>	.410 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.069	.137	.048	.459	.000	.004
	N	47	47	47	47	47	47
y8	Pearson Correlation	.468 <sup>**</sup>	.125	.102	-.026	.198	.257
	Sig. (2-tailed)	.001	.401	.496	.861	.182	.081
	N	47	47	47	47	47	47
ty	Pearson Correlation	.644 <sup>**</sup>	.541 <sup>**</sup>	.560 <sup>**</sup>	.445 <sup>**</sup>	.707 <sup>**</sup>	.705 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47

**Correlations**

		y7	y8	ty
y1	Pearson Correlation	.268	.468 <sup>**</sup>	.644 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.069	.001	.000
	N	47	47	47
y2	Pearson Correlation	.220	.125	.541 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.137	.401	.000

	N	47	47	47
y3	Pearson Correlation	.290*	.102	.560**
	Sig. (2-tailed)	.048	.496	.000
	N	47	47	47
y4	Pearson Correlation	.111	-.026	.445**
	Sig. (2-tailed)	.459	.861	.002
	N	47	47	47
y5	Pearson Correlation	.649**	.198	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.182	.000
	N	47	47	47
y6	Pearson Correlation	.410**	.257	.705**
	Sig. (2-tailed)	.004	.081	.000
	N	47	47	47
y7	Pearson Correlation	1	.423**	.728**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000
	N	47	47	47
y8	Pearson Correlation	.423**	1	.553**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000
	N	47	47	47
ty	Pearson Correlation	.728**	.553**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	47	47	47

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 4

### Reliability Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.843	12

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
x11	3.9787	.84672	47
x12	3.7021	.93052	47
x13	4.5106	.54662	47
x14	4.0213	.64232	47
x15	4.4255	.58028	47
x16	3.9574	.77900	47
x17	4.6596	.47898	47
x18	3.3830	.96804	47
x19	4.2979	.54831	47
x110	4.1489	.65868	47
x111	4.1702	.60142	47
x112	4.0426	.62406	47

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	45.3191	20.179	.665	.818
x12	45.5957	20.681	.521	.833
x13	44.7872	23.302	.446	.836
x14	45.2766	21.944	.598	.825
x15	44.8723	23.157	.440	.836
x16	45.3404	21.838	.482	.834
x17	44.6383	23.975	.373	.840
x18	45.9149	20.949	.459	.840
x19	45.0000	22.826	.539	.831
x110	45.1489	21.477	.662	.821
x111	45.1277	22.027	.631	.824
x112	45.2553	23.064	.417	.838

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
49.2979	25.953	5.09439	12

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	8

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x21	4.3617	.56820	47
x22	4.0426	.65798	47
x23	4.2553	.60678	47
x24	4.2128	.65727	47
x25	4.2766	.53981	47
x26	4.4894	.54662	47
x27	4.0638	.73438	47
x28	3.7447	.98837	47

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	29.0851	9.080	.490	.738
x22	29.4043	8.855	.457	.741
x23	29.1915	9.289	.384	.753
x24	29.2340	8.792	.476	.738
x25	29.1702	9.318	.446	.745
x26	28.9574	9.563	.360	.756
x27	29.3830	7.937	.629	.708
x28	29.7021	7.301	.524	.738

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33.4468	11.079	3.32846	8

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	8

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
y1	4.0213	.70678	47
y2	4.0000	.29488	47
y3	4.3404	.47898	47
y4	4.1702	.48090	47
y5	4.1489	.69089	47
y6	4.2128	.65727	47
y7	4.1702	.66982	47
y8	4.0426	.58820	47

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	29.0851	6.080	.460	.735
y2	29.1064	7.358	.462	.744
y3	28.7660	6.879	.428	.739
y4	28.9362	7.191	.295	.758
y5	28.9574	5.868	.549	.715
y6	28.8936	5.967	.556	.713
y7	28.9362	5.844	.584	.707
y8	29.0638	6.670	.385	.746

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33.1064	8.184	2.86078	8

## Lampiran 5

### Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
y	4.1402	.35791	47
x1	4.1085	.42452	47
x2	4.1830	.41623	47

**Correlations**

		y	x1	x2
Pearson Correlation	Y	1.000	.602	.658
	x1	.602	1.000	.643
	x2	.658	.643	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	x1	.000	.	.000
	x2	.000	.000	.
N	Y	47	47	47
	x1	47	47	47
	x2	47	47	47

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

	Variables Entered	Variables Removed	Method
Model			
1	x2, x1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.699 <sup>a</sup>	.488	.465	.26183	1.986

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.876	2	1.438	20.978	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3.016	44	.069		
	Total	5.893	46			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

**Coefficients<sup>a</sup>**

		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.420	.422
	x1	.257	.119
	x2	.398	.121

**Coefficients<sup>a</sup>**

		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)		3.364	.002			
	x1	.305	2.167	.036	.602	.311	.234
	x2	.462	3.285	.002	.658	.444	.354

**Coefficients<sup>a</sup>**

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	.587	1.703
	x2	.587	1.703

a. Dependent Variable: y



**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	x1	x2
1	1	2.991	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	23.325	.98	.26	.11
	3	.004	29.051	.02	.74	.89

a. Dependent Variable: y

**Casewise Diagnostics<sup>a</sup>**

Case Number	Std. Residual	y	Predicted Value	Residual
1	1.394	4.50	4.1350	.36503
2	-.526	3.63	3.7678	-.13783
3	-.860	3.75	3.9753	-.22525
4	-.230	4.00	4.0601	-.06013
5	-.117	4.38	4.4107	-.03068
6	-.594	4.00	4.1555	-.15554
7	-2.962	3.50	4.2755	-.77551
8	-.452	4.00	4.1184	-.11837
9	.690	4.50	4.3192	.18076
10	-.452	4.00	4.1184	-.11837
11	-.525	4.13	4.2676	-.13756
12	-.425	3.75	3.8613	-.11135
13	.832	4.50	4.2821	.21793
14	.311	4.50	4.4186	.08137
15	-.447	4.25	4.3669	-.11695
16	.160	3.75	3.7082	.04182
17	.311	4.38	4.2987	.08134
18	-.905	4.25	4.4869	-.23692
19	1.245	4.38	4.0541	.32593
20	-.097	4.25	4.2755	-.02551
21	-.492	4.13	4.2589	-.12892
22	.675	4.50	4.3232	.17678
23	-.186	4.25	4.2987	-.04866
24	-.187	3.75	3.7989	-.04894
25	-.151	4.00	4.0396	-.03955
26	-.895	4.00	4.2344	-.23436
27	1.483	4.50	4.1118	.38818
28	-.525	4.13	4.2676	-.13756

29	-.888	4.00	4.2325	-.23247
30	-.581	4.13	4.2821	-.15207
31	.429	4.38	4.2676	.11244
32	-1.387	3.50	3.8632	-.36324
33	-.788	4.38	4.5863	-.20631
34	1.506	4.50	4.1058	.39425
35	.753	3.88	3.6829	.19705
36	-1.470	3.75	4.1350	-.38497
37	1.183	4.13	3.8202	.30981
38	-.979	3.75	4.0064	-.25636
39	.857	4.50	4.2755	.22449
40	-.015	3.88	3.8838	-.00382
41	-.280	4.13	4.2033	-.07325
42	-.347	3.63	3.7208	-.09080
43	2.719	4.88	4.1682	.71184
44	1.181	4.38	4.0707	.30934
45	.673	4.63	4.4537	.17628
46	.116	3.50	3.4696	.03035
47	1.246	5.00	4.6738	.32623

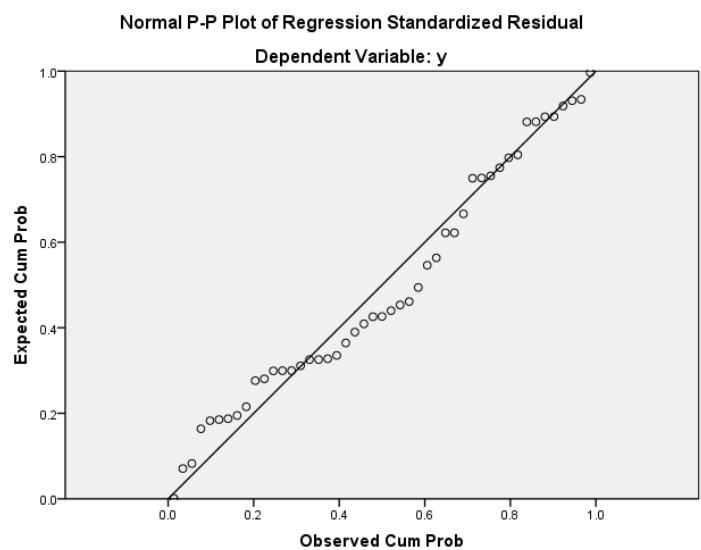
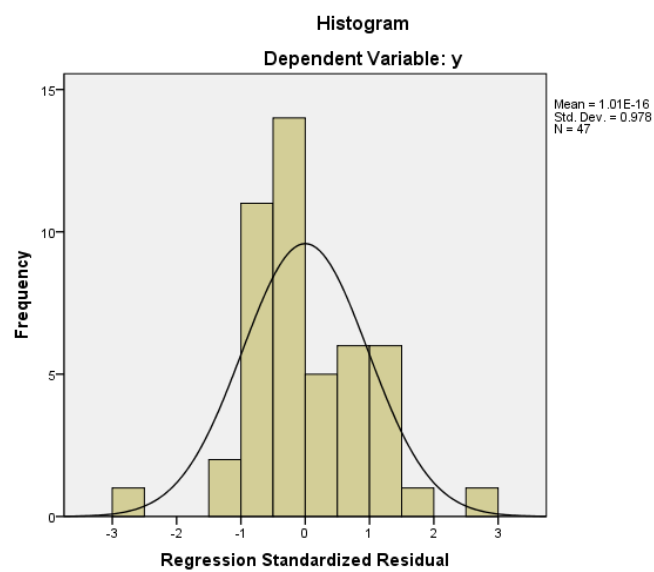
a. Dependent Variable: y

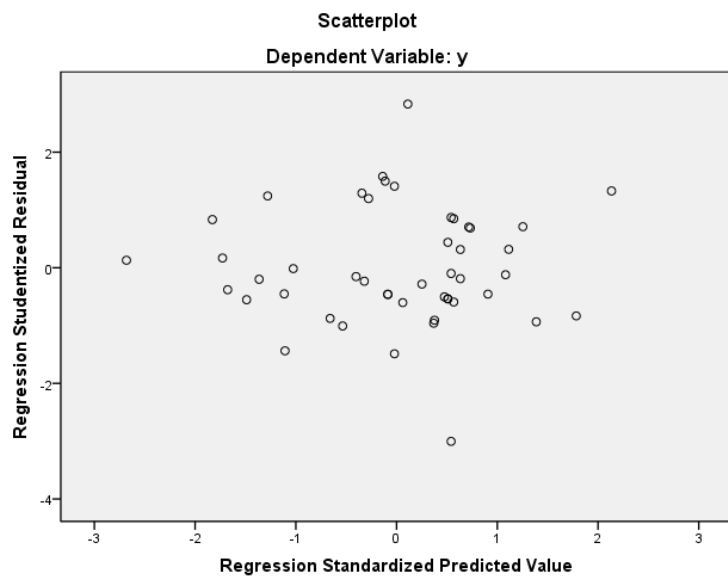
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.4696	4.6738	4.1402	.25006	47
Std. Predicted Value	-2.682	2.134	.000	1.000	47
Standard Error of Predicted Value	.039	.116	.063	.021	47
Adjusted Predicted Value	3.4622	4.6290	4.1387	.25095	47
Residual	-.77551	.71184	.00000	.25607	47
Std. Residual	-2.962	2.719	.000	.978	47
Stud. Residual	-3.004	2.833	.003	1.008	47
Deleted Residual	-.79777	.77307	.00154	.27226	47
Stud. Deleted Residual	-3.331	3.098	.004	1.050	47
Mahal. Distance	.017	8.078	1.957	2.074	47
Cook's Distance	.000	.230	.021	.039	47
Centered Leverage Value	.000	.176	.043	.045	47

a. Dependent Variable: y

# Charts





## Lampiran 6

### Susunan organisasi tim peneliti dan pembagian tugas

No	Nama/NIDN	Instansi Asal	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu (jam/minggu)	Uraian Tugas
1.	Radeswandri, SE,MM /0027036403	Universitas Terbuka	Manajemen	2 jam/minggu	Ketua
2.	Tiwi Nurjannati Utami, S. Pi, MM /0022037507	Universitas Terbuka	Manajemen	1,5 jam/minggu	Anggota

### Biodata Ketua/Anggota Tim Peneliti/Pelaksana

#### A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap	Radeswandri, SE, MM
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
4	NIP/NIK/Identitas lainnya	196403271992032002
5	NIDN	0027036403
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Pekanbaru, 27 Maret 1964
7	E-mail	Rades@ut.ac.id
8	Nomor Telpon/HP	081268402275
9	Alamat Kantor	Jl. Arifin Ahmad No. 111 Pekanbaru 28294
10	Nomor Telpon/Faxs	0761 589259/Faxs 0761 589251
11	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S-1 = orang; S-2 = orang; S-3 = orang
12. Mata Kuliah yang Diampu		1. Pembelianjaan
		2. Organisasi Perusahaan

**B.Riwayat Pendidikan**

	<b>S-1</b>	<b>S-2</b>	<b>S-3</b>
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Riau	Universitas Riau	-
Bidang Ilmu	Manajemen	Manajemen	-
Tahun Masuk-Lulus	1984-1990	2009-2012	-
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi		Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Di Sumatera	
Nama Pembimbing/Promotor	Drs. Yulifar Drs. Yusrizal	1.Prof. Dr. Zulfadil, SE, MBA 2.Drs. Nurmansyah. SR, MM	

**Biodata Ketua/Anggota Tim Peneliti/Pelaksana****A.Identitas Diri (Anggota)**

1	Nama Lengkap	Tiwi Nurjannati Utami, MM
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
4	NIP/NIK/Identitas lainnya	19750322 200604 2 002
5	NIDN	0022037507
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Lamongan, 22 Maret 1975
7	E-mail	tiwi@ut.ac.id
8	Nomor Telpon/HP	082131909810
9	Alamat Kantor	Jl. Arifin Ahmad No. 111 Pekanbaru 28294
10	Nomor Telpon/Faxs	0761 589259/Faxs 0761 589251
11	Lulusan yang Telah Dihasilkan	S-1 = orang; S-2 = orang; S-3 = orang
12.Mata Kuliah yang Diampu		1.Perencanaan Pemasaran
		2.Manajemen Keuangan

**B.Riwayat Pendidikan**

	<b>S-1</b>	<b>S-2</b>	<b>S-3</b>
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Brawijaya	Universitas Brawijaya	-
Bidang Ilmu	Sosial Ekonomi Perikanan	Manajemen	-
Tahun Masuk-Lulus	1993 - 1997	1998 - 2000	-
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Optimasi Usaha Pemidangan Ikan (Studi Kasus di Pantai Sendang Biru, Kab. Malang, Jawa Timur)	Pengaruh Stock Split Terhadap Harga Saham dan Volume Perdagangan Saham di Indonesia	
Nama Pembimbing/Promotor	1. Ir. Agus Tjahjono, MSi 2. Ir. Setiawan, M.S	1. Prof. Syafii Idrus, M.Si 2. Drs. Ghozali Maski, M.Si	

**C.Pengalaman Penelitian Dalam 5 tahun Terakhir**

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (juta Rp)
1.	2010	Pengaruh penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 tentang pelaksanaan UAS terhadap kompetensi karyawan pengujian di UPBJJ-UT Pekanbaru Masa Ujian 2010.1	UT	Rp. 10.000.000,-

**D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 tahun Terakhir**

No.	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (juta Rp)
1.	2010	Pemberian Bantuan KIT Olahraga pada SDN 010 Senapelan, Pekanbaru	UT	-

**E.Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal selama 5 tahun terakhir**

No.	Judul Artikel Ilmiah		
		Nama jurnal	Volume/Nomor/ Tahun
1.	Pengaruh penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 tentang pelaksanaan UAS terhadap kompetensi karyawan pengujian di UPBJJ-UT Pekanbaru	Jurnal Organisasi Manajemen	Vol: 7 No. 2, September 2011